

دراسة تقييمية لواقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة بنها من وجهة نظر طلابها

إعداد

د/ شيرين عيسد مرسي مشرف

أستاذ أصول التربية المساعد كلية التربية / جامعة بنها

مستخلص البحث:

هدف البحث الحالي التعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال التي تقدمها جامعة بنها لطلابها من وجهة نظرهم والتعرف على الإطار المفاهيمي لثقافة ريادة الأعمال، وواقع هذه الثقافة المقدمة للطلاب بجامعة بنها وأشكالها وأبعادها، ومعوقاتنا، وآليات تفعيلها، واشتملت عينة البحث الحالي على عينة من طلاب (٦) كليات من كليات جامعة بنها، ثلاثة منها نظرية، وثلاثة منها عملية، وتم تطبيق أداة البحث (الاستبانة) على أفراد العينة في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠١٩/٢٠٢٠م، وتم توزيع الاستبانات على أفراد العينة بشكل إلكتروني حيث تم تصميم الاستبانة إلكترونياً وتم توزيع الرابط الخاص بالاستبانة على عينة البحث، وبلغ عدد الاستبانات التي تم استيفائها (٣٤٧) استبانة منهم: (١٤٩) استبانة تم تطبيقها على طلاب الكليات العملية بجانب (١٥) استبانة للعينة الاستطلاعية، وتم تطبيقها عليهم قبل تطبيق الاستبانة بشكل نهائي ليصبح عدد الاستبانات للكليات العملية (١٦٤)، وكذلك (١٦٨) استبانة تم تطبيقها على طلاب الكليات النظرية بجانب (١٥) استبانة للعينة الاستطلاعية وتم تطبيقها عليهم قبل تطبيق الاستبانة بشكل نهائي ليصبح عدد الاستبانات للكليات النظرية (١٨٣)، وبذلك وصل عدد الاستبانات التي تم تحديدها لإجراء التحليل الإحصائي النهائي لها (٣١٧) استبانة، و(٣٠) استبانة للعينة الاستطلاعية، واشتملت الاستبانة على ثلاثة أبعاد رئيسة تمثل ثقافة ريادة الأعمال، بالإضافة إلى محور خاص بدلالة الفروق بين الطلاب بالكليات النظرية والعملية، والتي تم حسابها خلال اختبار (ت)، لكل بعد على حده، وآخر يشمل مقترحات لتطويرها .

وباستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية أظهرت النتائج:

- تحقيق البعد الخاص بآليات تفعيل دور جامعة بنها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها أعلى درجات توفر، أما باقي الأبعاد فحققت درجة توفر متوسطة سواء في المتوسط العام أو في المتوسط الحسابي لعباراتها.
 - وجود فروق ذات دلالة بين آراء طلاب الكليات النظرية والعملية في الأبعاد الثلاث لصالح الكليات النظرية، مما يدل أن هذه الأبعاد تتوافر في الكليات النظرية عنها في الكليات العملية، وذلك نظرا لطبيعة الدراسة بها، وبناء على نتائج البحث تم وضع العديد من المقترحات
- الكلمات المفتاحية: الريادة-ريادة الأعمال - ثقافة ريادة الأعمال.

An evaluation study of the reality of the entrepreneurship culture at Benha University from the viewpoint of its students

Abstract

The current research aims to identify the reality of the entrepreneurial culture that Benha University offers to its students from their point of view through identifying the conceptual framework of the entrepreneurship culture, and accessing the entrepreneurial culture presented to students at Benha University, its forms, dimensions, obstacles, and mechanisms to activate it. The current research sample included a student's sample of (6) colleges from Benha University colleges, three of them are theoretical, and three of them are practical, and the research tool (questionnaire) was applied to the sample members in the second semester of the academic year 2019/2020 AD. The questionnaire was electronically distributed and the link for the questionnaire was distributed to the research sample, and the number of questionnaires that were completed reached (347) questionnaires, including: (149) questionnaires that were applied to students of practical colleges alongside (15) questionnaires for the exploratory sample, and they were applied to them before the questionnaire was finally applied to become The number of questionnaires for practical colleges is (164), as well as (168) questionnaires that were applied to students of theoretical colleges, along with (15) questionnaires for the exploratory sample, which were applied to them before the questionnaire was finally applied. The number of questionnaires for theoretical faculties is (183), and thus the number of questionnaires that have been determined for final statistical analysis has reached (317) a questionnaire, and (30) questionnaires for the pilot sample, and the questionnaire included three main dimensions that represent

the culture of entrepreneurship, in addition to a special axis indicating the differences between students in theoretical and practical colleges, which were calculated during a test (T), for each dimension separately. And another includes proposals for its development. Using frequencies, percentages, arithmetic means, and standard deviations, the results were shown:

- The dimension of the mechanisms of activating the role of Benha University in developing the entrepreneurial culture among its students achieved the highest levels of availability, while the rest of the dimensions achieved an average degree of availability, whether in the general average or in the arithmetic mean of its phrases.
- The existence of significant differences between the views of students of theoretical and practical colleges in the three dimensions in favor of theoretical colleges, which indicates that these dimensions are available in theoretical colleges than in practical colleges, due to the nature of the study in them, and based on the research results, many proposals have been put forward.

Key words: Entrepreneurship - Entrepreneurial Culture

مقدمة

يمر العالم اليوم بمرحلة انتقالية نحو ديناميكية اجتماعية واقتصادية وثقافية وصناعية جديدة تتضمن قواعد وممارسات تستخدم في تحقيق النجاح وتتطلب توليد أفكار جديدة، والتشجيع على الابتكار والإبداع في مختلف المجالات ليست كتلك القواعد والممارسات التي استخدمت في السابق ؛ والتي كانت تصنف الامتياز والتفوق من نصيب المؤسسات التي لديها رأس مال كبير وموارد طبيعية نادرة وموقع استراتيجي غاية في الأهمية ، ففي عالم اليوم وفي ظل الاقتصاد الجديد أصبحنا نعيش في عالم يتميز بالتراكم المعرفي والمعلوماتي الكبير ، والذي صاحبه تغير في أساليب الاتصال وطرق أداء العمل ، وإحلال الأفكار ورأس المال الفكري محل الموارد الطبيعية وأصبحت ميكانيكا الابتكار أحد أهم عوامل التنمية الاقتصادية ، ولهذا تعتمد ثروة الأمم بشكل أكبر على ذكاء شبابها وقدرتهم على الإبداع والابتكار أكثر منه على الموارد الطبيعية لهذه الأمم ، ولهذا تحول الصراع في العالم من الصراع الأيديولوجي إلى الصراع الاقتصادي وهو صراع قائم على مبدأ المنافسة المعتمد على السرعة في الإبداع والتجديد والمرونة ، وتحويل الأفكار إلى واقع تطبيقي ، ولهذا فإن أكثر الاقتصاديات نجاحًا هي تلك الاقتصاديات القادرة على خلق مزيج من رواد الأعمال المبتكرين والمؤسسات والشركات الكبيرة الراسخة التي صقلت مبتكراتها ومكنتها من خلال الخبرة من أن تنتج بكميات كبيرة ، تلك الابتكارات والإبداعات والأفكار والأساليب والوسائل التي أوجدها رواد الأعمال.

ويشير مركز مراقبة الريادة العالمية Global Entrepreneur Monito إلى أنه تبين أن من بين ثلث ونصف التباين الحاصل بين معدلات النمو بين الدول الصناعية ، يمكن أن يعود إلى التباين في مستويات الريادة بين هذه البلدان ، فعند زيادة عدد الرياديين في بلد ما يؤدي ذلك إلى زيادة في النمو الاقتصادي في ذلك البلد ، وهذه ترجمة حقيقية لثقافة ريادة الأعمال التي يتمتعون بها من ناحية ، وإلى قدرتهم على التجديد من ناحية أخرى ، ولهذا يشكل الأفراد الذين يحفزون على التغيير ، ويبادرون إلى القيام بنشاطات إنمائية عنصرًا هامًا للنمو الاقتصادي في أي من البلدان ؛ الأمر الذي يتطلب العناية بالإبداع، والابتكار، والسعي إلى ترجمة الأفكار الإبداعية إلى واقع ملموس.

وتؤدي قيادة الأعمال دوراً محورياً في النمو الاقتصادي كونها تمثل العملية التي يتم من خلالها إيجاد أنشطة اقتصادية جديدة عن طريق البحوث، التطوير، الإنتاج، التوزيع للمنتجات والخدمات المبتكرة، بحيث ينتج من هذه العمليات زيادة نسبة نجاح المشاريع الريادية تسهم في تحسين التنمية الاقتصادية وإيجاد فرص الوظائف وبناء مهن ناجحة من خلال تطوير نظم متكاملة للتدريب، وتنمية برامج تمد الطلاب بالثقافة الريادية والمهارات، والمعرفة، والقدرات الفردية، والفرص لجعلهم رواد أعمال ناجحين. (خالد، والمليجي، ٢٠١٧، ٦٧).

وعليه، أصبحت قيادة الأعمال من مصادر الدخل للدول، وسبباً في تطور المجتمعات؛ ولم تعد قيادة الأعمال مقتصرة على تحقيق التنمية الاقتصادية، وتوفير الفرص الوظيفية، بل تعدت ذلك إلى الإسهام في التنمية الشخصية والاجتماعية لأفراد المجتمع، وزيادة القدرة الابتكارية والتنافسية للاقتصادات الوطنية، فعلى المستوى الخاص تؤدي قيادة الأعمال إلى تشجيع الأفراد على التوظيف الذاتي من خلال استثمار أموالهم لتمويل مشاريعهم الخاصة بشكل يؤدي إلى زيادة دخل الأفراد، وتحسين ظروفهم المعيشية، وعلى المستوى العام يساعد رواد الأعمال في زيادة الاستثمارات المحلية، وزيادة الموارد المالية، والقوى العاملة من خلال التوظيف الذاتي، وزيادة التشغيل والطلب على الأيدي العاملة وإيجاد أسواق جديدة للسلع والمنتجات، وإيجاد فرص عمل جديدة خاصة في ظل غياب فرص التوظيف الحكومي، كما تعمل المشاريع الريادية على إحداث تغيير هيكلي في سوق العمل، ورفع الكفاءة في استخدام الموارد وتحويلها من مستوى متدني الإنتاجية إلى مستوى عالي الإنتاجية، فضلاً عن تعزيز التنمية الإقليمية من خلال تحويل المناطق النائية إلى مناطق صناعية، وتطوير المجتمعات، وزيادة الخدمات بها (الزبير، وابوضيف، ٢٠١٨، ٥٠).

ويتضح أن قيادة الأعمال تعد محركاً ودافعاً أساسياً لتغيير ثقافة المجتمع عن طريق تغيير ثقافة الأعمال، والسعي لاستثمار الفرد لما يتوفر لديه من ثقافة ريادية تمكنه من بدء مشاريع عمل خاصة وإدارتها ومواصلة تطويرها، ويقوم بمبادرات مدروسة تتم عن بعد نظر لإحداث التغيير والاتصال مع التطورات المحيطة، وكنتيجة طبيعية لتزايد أعداد

خريجي مؤسسات التعليم بشكل عام والجامعات بوجه خاص ، وارتفاع نسبة البطالة فيما بينهم ، وفي ظل انحسار قدرة المؤسسات الحكومية والقطاعين العام والخاص على استيعاب المزيد من العاملين والقوى العاملة من الشباب من خريجي المؤسسات التعليمية المختلفة ومن بينها الجامعات ، أدركت الحكومات في جميع أنحاء العالم أهمية التعليم الريادي ، وعلى جميع المستويات (العالمية - العربية - المحلية) ظهرت حملة لتعزيز المشروعات من خلال تدريس ريادة الأعمال ، والتأكيد على أهمية اهتمام الجامعات بتعزيز ثقافة ريادة الأعمال، وعليه؛ قامت العديد من الدول بمراجعة أنظمتها التعليمية والتدريبية لتطويرها بشكل يشجع الطلبة والمتدربين خاصة الشباب نحو العمل لحسابهم الخاص ، وإكسابهم المهارات الأساسية ليصبحوا رواد أعمال في المستقبل، وتوظيف الأساليب وخطط تعليم وتدريب في كل المراحل التعليمية التي يمرون بها ، ومن ثم توفير بيئة اقتصادية مواتية لتطبيق مشروعاتهم الريادية، فضلاً عن العمل على إضفاء الطابع الدولي على الأنشطة والفعاليات الجامعية. (Bizri, 2019, 385) (الحمامي، والعربي، ٢٠١٩، ٣٤٣) (الدمنهوري، ٢٠٠٧، ٣٠٧)

فعلى المستوى العالمي بدأت الحكومات في جميع أنحاء العالم في إدراك أهمية التعليم الريادي، على جميع المستويات وفي عديد من البلدان، ففي الولايات المتحدة الأمريكية، درست ريادة الأعمال في الجامعات في أواخر الأربعينيات، بينما في المملكة المتحدة وأوروبا الغربية بدأت في وقت لاحق، في أوائل الثمانينيات، (Kirby , 2018 , 77-78) (MOK , 2013 , 183-184) (N, 2009,18-19) (Tranchet (WEF, 2009) (إمام، ٢٠١٩، ١٤) (جرينا، إلين، هيدي ، ٣١-٣٣)

وقد دخل الاهتمام بريادة الأعمال ضمن نطاق اهتمام المنظمات الدولية؛ فمند مؤتمر اليونسكو ١٩٩٨ أكدت الدول المشاركة على أن: تنمية ثقافة ريادة الأعمال الريادية لابد أن يصبح الشغل الشاغل للتعليم العالي والجامعي من أجل تسهيل توظيف الخريجين الباحثين عن عمل، بل يتعدى ذلك أيضا ليصبحوا صانعين للوظائف (UNESCO , 1998)

وعلى المستوى العربي فقد انتشر مفهوم ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وتطور على مختلف المستويات (إمام، ٢٠١٩، ١٥) ، (Faghih & Zali , 1-3 , 2019) ، أما على المستوى المحلي فقد شهدت مصر عدة مبادرات وتجارب لتنشيط وتنمية ثقافة ريادة الأعمال وهو ما أكدته دراسة كل من (إمام، ٢٠١٩) (Kirby, D. A.& Ibrahim, N., 2013.,5) (أحمد، ٢٠١٩، ٦٠) ، (اكاديمية البحث العلمي، ٢٠١٢) (International Labor Organization ,2009) (Sheta, A ,2012) وعلى المستوى المحلي يوجد العديد من الجهود والمبادرات التي بذلتها مصر لتدريب الطلاب والخريجين على ريادة الأعمال من قبل العديد من المؤسسات ومنها الصندوق الاجتماعي للتنمية ومنظمة العمل الدولية، ومجلس الشرق الأوسط للمشروعات الصغيرة وريادة الأعمال (خطاب، ٢٠١٣، ٥٩) (وزارة الاستثمار والتعاون الدولي، ٢٠١٧، ١٦-١٧) (Sheriff,2015 , 31) (بدوي ، ٢٠١٠، ١١٤) (البنك الدولي ، ٢٠١٩ ، ٥-٦) ، (الباجوري ، ٢٠١٧ ، ٢٠) (Hattab. H, 2013, 57)

ومن ثم صارت ريادة الأعمال ودعم الثقافة الريادية مجالاً بحثياً نشطاً ، بل أصبحت من أهم الوسائل لإعادة هيكلة أي مؤسسة جامعية تسعى أن تكون قادرة على المنافسة والبقاء والنمو مع مرور الوقت متزامن ذلك مع التوازن بين كون الجامعة مؤسسة عامة من ناحية، ووسيلة للتسويق وريادة الأعمال، من أجل الحفاظ على القيم الأساسية للروح الأكاديمية وخلق أفراد قادرين على الأخذ بزمام المبادرة في الأعمال القائمة على الابتكار والتغيير من ناحية أخرى (Strambu, A. ,2008,4) ، وذلك تماثياً مع ما أكدته (برنامج التحول الوطني، ٢٠١٦، ٣٨) ، الذي عدّ تنمية ثقافة ريادة الأعمال أحد الأهداف الإستراتيجية.

وامتداداً لأهمية ثقافة ريادة الأعمال؛ فقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية نشر وتنمية هذه الثقافة الريادية التي تقدمها الجامعات باعتبارها عاملاً حاسماً في ظل اقتصاد المعرفة وتحقيق التنمية المستدامة ، وزيادة قدرة التنافسية محلياً ودولياً، فهي القوة التي خلف الإبداع والابتكار وهي لم تعد قاصرة على القيام بدورها كقوة دافعة لتحقيق التنمية

الاقتصادية وخلق الفرص الوظيفية فحسب وإنما تعدت إلى الإسهام في التنمية الشخصية والاجتماعية لأفراد المجتمع وزيادة القدرة الابتكارية والتنافسية للأفراد وهو ما أوصت به كل من دراسة (Leão & Soares, 2018) (Mani , K,2018) ، (إسماعيل، ٢٠٢٠)، (سالم، والشاعر ، ٢٠١٧) ، (السكري وآخرون ، ٢٠١١، ٨٣) ، (ابو العلا، ٢٠١٩)، (ادريس، ٢٠١٦، ٢٦)، (خلوط، ٢٠١٠).

واستنادًا على ما سبق؛ وفي ضوء الاهتمام المتزايد بثقافة ريادة الأعمال، أصبح تعزيز وتنمية هذه الثقافة مطلبًا اجتماعيًا واقتصاديًا متعدد المستويات، وذلك لتغيير ثقافة المجتمع وأساليب تفكيرهم ليصبحوا مبادرين لديهم الإرادة والقدرة لتحويل الأفكار إلى مشروعات تجارية ناجحة. فقد تُشكل ثقافة ريادة الأعمال نموذج يلبي احتياجات المجتمع ويشجعهم على التفكير في توفير فرص لزيادة الدخل، وحظيت ثقافة ريادة الأعمال باهتمام متزايد ومناقشات سياسية معاصرة حول العالم.

وبرغم هذه الواجهة الواضحة بين الثقافة وريادة الأعمال ، إلا أن الجهود البحثية الموجهة نحوها محدودة، وبالرغم من الدعوات والمبادرات التي بذلتها مصر وما زالت تبذلها لتأصيل ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي، واعطاء أولوية لتنمية ثقافة العمل الريادي، إلا إن واقع الأمر يشير إلى ان هناك الكثير من نواحي القصور التي تضعف جهود الأخذ بثقافة ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي وأن الاهتمام بدمج ثقافة ريادة الأعمال في مصر ما زالت ثقافة غائبة عن الجامعات بشكل عام، كما إن البيئة التنظيمية لريادة الأعمال في الجامعات ما زالت تفتقر إلى بذل المزيد من الجهود لتطويرها، وذلك تمشيًا مع ما أكدته العديد من التقارير والدراسات منها دراسة (امام، ٢٠١٩) ، (عبد الله، ومحمد، ٢٠١٧)، (على، ٢٠١٦)، (Hattab, H .W, 2014) (حسنين، ٢٠٢٠، ٩٧٣)، (أحمد، ٢٠١٩، ١٥). حيث تشير إلى أن ريادة الأعمال لا تمثل هدفًا استراتيجيًا تسعى القيادات الجامعية إلى تحقيقه، بجانب ضعف العناية بتنمية روح المبادرة الطلابية، وعدم وجود لوائح منظمة للمشروعات الطلابية الريادية، وعدم وجود نموذجًا لدمج أنشطة المشاريع الريادية على جميع مستويات الطلاب.

وامتداد لذلك فقد توصلت دراسة (سنهجي، ٢٠١٢، ٤٤٠) أن الثقافة الريادية في المناهج ما زالت تقدم بشكل خافت ومتفاوت بين مختلف المراحل التعليمية، وبين مختلف مؤسسات التربية والتعليم والتأهيل الجامعية والمهنية، مما يحول دون إرساء ثقافة ريادية صريحة موجهة لمختلف الأنشطة.

وفي نفس الاتجاه أشارت دراسة (خطاب، ٢٠١٢، ٧٤) إلى أن أنظمة التعليم والتدريب على كافة المستويات وعلى رأسها الجامعات، تمثل عقبة رئيسة تعوق الابتكار والإبداع وريادة الأعمال.

وأشارت دراسة (عيد، ٢٠١٦، ١١١) إلى أن انخفاض مستوى المعرفة بريادة الأعمال لدى طلاب الجامعات، بالإضافة إلى انخفاض قدرة الجامعات العربية على زيادة عدد المشاريع الريادية التي ينشئها الطلاب يقلل من القيمة المضافة للجامعات العربية في مجال خدمة المجتمع.

كما توصلت دراسة (الرميدى، ٢٠١٨) إلى أن هناك قصورًا واضحًا في دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.

وتوصلت دراسة (جاد الله، ٢٠١٨)، إلى أن دور حاضنات الأعمال البحثية الجامعية نحو الممارسة العملية للتعليم الريادي كان متوسط، ويحتاج إلى توفير الخدمات والتسهيلات للتعليم الريادي، وتقديم الدعم المالي والتسويقي وتقييم الأداء والدعم الفني بشكل جيد.

وأشارت دراسة (خاطر، ٢٠١٩، ١٤٦)، إلى محدودية دور الجامعات المصرية في إنتاج المعرفة وتبادلها لضعف برامجها التعليمية وغياب مفاهيم ريادة الأعمال ضمن المناهج التعليمية للجامعات، وكذلك لفقدان الصلة بين الجامعات ومراكز الأبحاث وقطاع الأعمال، ولاتساع الفجوة بين قدرات خريجها ومتطلبات الأسواق المحلية والعالمية.

وهو ما رصدته أيضاً (تقرير منظمة اليونسكو، ٢٠١٠) حيث أشار إلى أن التعليم في الدول العربية ومنها مصر في حاجة إلى أن يولي اهتماماً بريادة الأعمال، بحيث يستهدف إثارة اهتمام الطلاب وتوجيههم نحو خيار العمل الحر من خلال معاونتهم على تأسيس مشروعاتهم الخاصة، مع ضرورة العمل الجاد بتوفير بيئة اقتصادية مواتية لتطبيق

المشروعات الريادية على مستوى كل دولة بحيث تسهم في تقليل معدلات البطالة (اليونسكو، ٢٠١٠، ٣٢)

كما اتفق تقريراً التنمية البشرية بمصر (٢٠١٠) و(٢٠١٢)، إلى أن ما يزيد عن ٣٠ % من الخريجين لم يقوموا بأى مشروعات ريادية، وقصور الوعي بثقافة ريادة الأعمال عموماً، وعدم توفر التدريب الملائم المطلوب لبدء المشروعات الريادية والحفاظ عليها، كما أن مفهوم ثقافة ريادة الأعمال ليس معروفاً معرفةً كاملةً بين الشباب وفي الثقافة المصرية عموماً، ولا يزال المفهوم السائد هو مفهوم توظيف الشباب، ولم تتسخ بعد أساليب التوعية بأهمية تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب التي تعززها آليات فعالة. (البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (UNDP): تقرير التنمية البشرية مصر ٢٠١٠)،

(Egypt Network for Integrated Development: 2014,4)

كما بين تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) (٢٠١٥)، إن مشكلة البطالة في مصر تتركز بين خريجي الجامعات من الشباب، حيث تصل معدلات البطالة بينهم إلى ٤٠ %، ويمثل ذلك تحدياً أمام الحكومة لتوفير وظائف لاستيعاب الأعداد الهائلة من الشباب الجامعي العاطلين عن العمل، والعمل على تشجيع الشباب للانخراط في العمل الحر. (OECD , 2015 , 88)

وهو ما رصده أيضاً تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال (GEM) (Entrepreneurship Monitor Report,2018)، حيث أكد أن مصر لازالت تسعى نحو إيجاد فرص ريادة الأعمال، وأنها مازالت بحاجة لجهود كبيرة لرفع مستوى التعليم في الجامعات، فهناك ضعف ملحوظ في تأهيل الأفراد للابتكار والفاعلية الذاتية والمبادرة لإنشاء أعمال خاصة بهم. (The Global Entrepreneurship Monitor ,2018,59) ، وأن هناك إجماع على أن نظام التعليم يقدم القليل من المحتوى التعليمي عن ثقافة ريادة الأعمال، ولا يقدم السلوكيات والقيم والاتجاهات الريادية التي تمكن الطلاب من فهم الأساسيات اللازمة التي يحتاجها رائد الأعمال (أبو لبهان، ٢٠١٨، ٤٣٢) (Ayman. ... , 2018)

كما أشار التقرير العالمي لرصد العمل الريادي إلى ضعف التوجه الريادي في الجامعات المصرية، حيث احتلت مصر المرتبة الأخيرة عربيًا، وفي المركز ٨٩ من ١٢٣ عالميًا، حيث يتراوح مؤشر الريادة العالمي في مصر من ٢٣,٦ إلى ٣١,١%. (Ács , 2016, 128) (GERA, 2016, 144-145) -GERA , 2018 ,132-133-146) (Hattab H, 2013, 53) (GERA 2017.145)

وقد بين تقرير التنافسية العالمي انخفاض ترتيب مصر في مؤشر تطور الأعمال والابتكار من ٩٦ إلى ١١٣ في الأعوام ٢٠١٣/٢٠١٤، ٢٠١٤/٢٠١٥ على التوالي، كما تراجع ترتيب مصر في مؤشر خدمات البحث والتدريب في مجال ثقافة ريادة الأعمال من المستوى ١٠٣ إلى ١٢٣ في العامين ٢٠١٣/٢٠١٤، ٢٠١٤/٢٠١٥. Schwab. K, (2014, 19-20)

كما أشارت الاستراتيجية القومية للعلوم والتكنولوجيا والابتكار ٢٠٣٠ إلى تدني ترتيب مصر في مؤشر الابتكار حيث وصل ٩٩ من ١٤٣ دولة (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: الاستراتيجية القومية للعلوم والتكنولوجيا والابتكار - STI EGY2030، ٢٠١٥-٢٠٣٠، ٢٨-٢٩)

كذلك بين تقرير المجلس الوطني المصري للتنافسية أن نظام التعليم المصري: قد فشل في إعداد الطلاب ليكونوا خريجين ذات قدرة تنافسية في الاقتصاد القائم على المعرفة؛ حيث تراجع ترتيب مصر تراجعاً مطلقاً في الفترة ما بين ٢٠٠٢/٢٠٠٥، ٢٠١١/٢٠١٧، فبعد ان كانت ضمن الثلث الثاني من الدول عام ٢٠٠٢/٢٠٠٥ تسبق دولاً مثل تركيا وإندونيسيا انخفضت مكانتها إلى الثلث الأخير لتسبقها هذه الدول. (جمهورية مصر العربية، المجلس الوطني المصري للتنافسية، ٢٠١٧، ٣-٦)

الأمر الذي استوجب ضرورة التعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال التي تقدمها جامعة بنها لطلابها حول ما يتوافر لهم من ثقافة ريادية مستقبلية، ومدى حرص الجامعة على تنمية هذه الثقافة، والتعرف على أوجه القوة لتعزيزها، وأوجه الخلل والقصور لتحسينها، بما يمكن أن يسهم في تطويرها وتوعية الطلاب بها، والاستفادة منها، وهو ما

تتناوله مشكلة البحث الحالي، لذلك يسعى البحث الحالي في محاولة منه لتقييم واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة بنها من وجهة نظر طلابها.

مشكلة البحث وأسئلته

انطلاقاً من أهمية تنمية ثقافة ريادة الأعمال باعتبارها توجهاً عالمياً تسعى كافة الدول للوصول إلى أفضل مستوى لثقافة ريادة الأعمال، وبوصفها تمثل بعداً جديداً فرضته المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية علي القطاع التعليمي بوجه عام ، وقطاع التعليم الجامعي بوجه خاص ، ومن أهمية وضرورة التعرف على آراء المستفيدين من نشر ثقافة ريادة الأعمال وتنميتها لديهم وهم الطلاب بمختلف كليات جامعة بنها، وكذلك نتائج الدراسات التي أشارت إلى وجود معوقات تواجه نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب بجامعة بنها بصفة خاصة مثل دراسة (إمام ، ٢٠١٩)، دراسة (عبد الله ، ومحمد، ٢٠١٧)، (على ، ٢٠١٦)، (Hattab, H , 2014) (Ayman. I., 2018) . وتزامناً مع اتجاه العالم إلى الاهتمام بريادة الأعمال، وتشجيع الشباب على الاتجاه للعمل الحر والمشروعات الريادية، خاصة مع التغيرات المصاحبة للتحول إلى اقتصاد المعرفة، أضيف للجامعات دور كبير في تأهيل الشباب وإكسابهم الخصائص الريادية، وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لديهم، وبدأت الجامعات العالمية في تطوير برامجها الدراسية؛ لإدخال مقررات خاصة بريادة الأعمال، غير أن الوضع في جامعات الوطن العربي بشكل عام، والجامعات المصرية ومنها جامعة بنها بشكل خاص ما زال يعاني من قصور في دعم ريادة الأعمال، وتنمية الثقافة الريادية لدى الشباب ، فقد أكدت الخطة الإستراتيجية لجامعة بنها (٢٠١٧-٢٠٢٢ م)، أن هناك مجموعة من المعوقات والمخاطر التي تواجهها الجامعة من أهمها : القوة القاهرة للتغيرات السياسية والاقتصادية في محيط المجتمع العربي والعالمي، ووجود جامعات منافسة في المحيط الإقليمي والعالمي ، وعدم كفاية الموارد المالية المتاحة لإدارة متطلبات العملية التعليمية والبحثية بالكفاءة المطلوبة ، وجمود اللوائح والقوانين المنظمة للعمل ، ومقاومة التغيير من جانب بعض المستفيدين ، هذا بالإضافة إلى تزايد معدل البطالة بين خريجي الجامعة ، وهجرة

ذوي الكفاءات والمهارات من أعضاء هيئة التدريس ، وقلة عدد المشاريع الدولية الممولة من خارج الجامعة . (جامعة بنها، ٢٠١٧، ٢٣-٥٩)

فضلاً عما أشارت إليه الدراسات التي تناولت الجامعات المصرية من وجود ضعف في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، وأن دور التعليم الجامعي في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لا يزال متواضعاً ضمن خارطة التعليم الجامعي ، كما أن نسبة عدد الجامعات التي تمتلك الموارد البشرية المساندة لتأصيل هذه الثقافة لا زالت قليلة ، وهو ما توصلت إليه دراسة كل من (سالم ، و الشاعر ، ٢٠١٧، ٥٩)، (امام، ٢٠١٩)، (عبد الله ،ومحمد ، ٢٠١٧)، (على ، ٢٠١٦)، (حسنين (٢٠٢٠) ، ٩٧٣، (السعيد ، ٢٠١٥، ١٣٧) (زيدان ، عمرو علاء الدين ، ٢٠١١، ٥٨) (عبد المعطي ، ٢٠١٥، ٣٦) Kirby , D (A. , & Ibrahim , N. , 2011,185) ، (خاطـر، ٢٠١٩، ١٤٦)، (Hattab.,H, W. ,2014,15)

وبناءً على ذلك كان من الضروري إجراء هذا البحث لتقييم واقع ثقافة ريادة الأعمال للطلاب بجامعة بنها، ومدى حرص الجامعة على نشرها وتنميتها، والتعرف على أوجه القوة لتعزيزها وأوجه الخلل والقصور لتحسينها، بما يمكن أن يسهم في تنميتها وتوعية الطلاب بها، وبكيفية الاستفادة منها.

وفي ضوء ما سبق تتحدد مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

- ١- ما الإطار المفاهيمي لثقافة ريادة الأعمال؟
- ٢- ما دواعي تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة؟
- ٣- ما دور الجامعة في تنمية ثقافة ريادة الأعمال؟
- ٤- ما واقع ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر الطلاب بجامعة بنها؟
- ٥- ما التصور المقترح لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب بجامعة بنها؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- ١- التعرف على الإطار المفاهيمي لثقافة ريادة الأعمال.
- ٢- الوقوف على دواعي تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة.
- ٣- التعرف على دور الجامعة في تنمية ثقافة ريادة الأعمال.

- ٤- الكشف عن واقع ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر طلاب الجامعة.
- ٥- وضع تصور مقترح لتنمية ثقافة ريادة الأعمال للطلاب بجامعة بنها.

أهمية البحث:

اكتسب البحث الحالي أهميته من خلال ما يلي:

- ١- حيوية موضوع البحث حيث يتناول موضوعاً جديداً ينصب على تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة، حيث تؤدي ريادة الأعمال دوراً أساسياً في تحقيق التنمية الاقتصادية، وتعزيز بناء الاقتصاد الوطني خلال زيادة الناتج القومي ونصيب الفرد من الدخل القومي، علاوة على مساهمتها في إحداث تغييرات في الهياكل الاقتصادية والاجتماعية للدولة.
- ٢- تعد إحدى المبادرات التي تُوجه صناع القرار التعليمي نحو الدور الذي تقوم به مؤسسات التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال؛ خاصة مع تزايد دور التعليم من أجل ريادة الأعمال.
- ٣- ثمة مشروعات رائدة تخص مجال التربية بعينه، وتكون نواة لبناء كيانات لرواد الأعمال داخل المؤسسات الجامعية. خاصة وأن نجاح الفكرة الإبداعية أو الابتكارية يتطلب سوقاً لتلك الفكرة، وليس فقط وجودها دون تسويق أو مريدين لها.
- ٤- يمكن أن تسهم نتائج هذا البحث الإدارة العليا وأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها في التعرف على أدوارهم في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، مما سيكون له نتائج إيجابية في إجراء بعض التعديلات على المقررات الجامعية لتضمينها ثقافة ريادة الأعمال وفقاً لطبيعة كل كلية وقسم علمي، وتوفير كافة البرامج التدريبية للطلاب، والدورات، والمراكز، وأساليب التدريس، والسياسات والاستراتيجيات اللازمة لنشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لتنمية وصقل مهاراتهم تجاه ريادة الأعمال.
- ٥- قد تلفت نتائج هذا البحث أنظار الطلاب للتوجه نحو العمل الحر من خلال ربطهم بسوق العمل، وإكسابهم روح المبادرة، والقدرة على إنشاء المشروعات الصغيرة القائمة على الابتكار والإبداع.

حدود البحث

اعتمد البحث على المحددات التالية:

- ١- **الحدود المكانية:** تم إجراء البحث على جامعة بنها، وتم اختيار عدد من الكليات النظرية وهي: (الأقسام الأدبية فقط بكلية التربية - الآداب - الحقوق)، وعدد من الكليات العملية وهي: (التمريض - العلوم - الزراعة) بجامعة بنها، باعتبارها الجامعة التي تعمل فيها الباحثة، الأمر الذي سهل إجراء البحث وتطبيق أدواته، إضافة إلى أن هذه الكليات من أقدم كليات الجامعة، ولكل كلية منها لها خطة إستراتيجية من أهم أهدافها الإستراتيجية تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، وهو مالا يختلف كثيراً عما تحرص الجامعات المصرية الأخرى على تقديمه، فضلاً على أن جامعة بنها تقع في محافظة القليوبية، وتمتاز بموقعها الجغرافي المتميز حيث توجد المنطقة الصناعية بشبرا الخيمة والعبور ، والمجتمع الزراعي الصناعي وسط الدلتا ، وكذلك العديد من الكيانات الصناعية والتجارية ذات النشاط المرتبطة ببعض كليات الجامعة.
- ٢- **الحدود الزمنية:** أجريت الدراسة الميدانية في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠١٩م/٢٠٢٠م
- ٣- **الحدود البشرية:** اقتصر البحث على مجموعة من طلاب الفرقة الرابعة من بعض كليات جامعة بنها عينة البحث، والبالغ عددهم (٣١٧) طالب وطالبة، باعتبارهم أكثر طلاب الجامعة دراية بثقافة ريادة الأعمال، واستفادتهم منها خلال فترة دراستهم بالجامعة، ولتوافر الوعي لديهم والخبرة والتجربة بالثقافة وبالمهارات الريادية التي أتاحت لهم بالجامعة، ولأنهم تلقوا فكرة شاملة عن تخصصاتهم، مما يساعدهم في اتخاذ قراراتهم عن علم ودراية؛ للاستعانة بأرائهم حول واقع ثقافة ريادة الأعمال لديهم.

منهج البحث وأدواته :

اعتمد البحث على المنهج الوصفي لملاءمته لهدف البحث وطبيعته ، إذ يمكن من خلاله وصف ما هو كائن وتفسيره وتحليله، وتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع ، فضلاً عن تحليل الأدبيات العلمية والتقارير المحلية والدولية للوقوف على جوهر ريادة الأعمال، والثقافة الداعمة لها ، وتحديد دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها ، وواقع ذلك الدور ، والتصور المقترح لتفعيله، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بأفراد العينة (طلاب جامعة بنها)، والمرتبطة بالموضوع محل البحث، حيث يمكن عن طريق ذلك التعرف على آراء الطلاب عن واقع ما تسعى الجامعة لتنميته من ثقافة خاصة بريادة الأعمال.

مصطلحات البحث

• **الريادة: Entrepreneurship** هي المبادرة والقدرة على إطلاق مشروع ريادي جديد وإنجازه وإدارته بصورة فعالة من جميع النواحي مع الأخذ بعين الاعتبار جميع المخاطر المالية المرتبطة به. (Oxford advanced dictionary, 2020)

• ريادة الأعمال: Entrepreneurship

توضح المفوضية الأوروبية European Commission مفهوم ريادة الأعمال بأنها: حالة ذهنية تشمل دوافع الفرد وقدراته بشكل فردي مستقل أو ضمن منظومة، لتحديد الفرصة واستغلالها من أجل إنتاج قيمة اقتصادية جديدة ناجحة. (European Commission, 2003)

وتعرفها الدراسة الحالية بأنها: "عملية تعرف طلاب الجامعة وخريجها على الفرص المتاحة لاستثمار، واستخدام أفكارهم الإبداعية والابتكارية، وتجهيز الموارد لتأسيس مشاريع جديدة، مع قدرتهم على تحويل هذه الأفكار إلى أفعال وأعمال وممارسات تعود بالقيمة والفائدة عليهم وعلى الآخرين، وقد تكون هذه القيمة مادية أو ثقافية أو اجتماعية مما يسهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتلبية احتياجات المجتمع".

• ثقافة ريادة الأعمال: Entrepreneurial culture

الثقافة هي عنصراً أساسياً في سياق الجامعة، وهي جوهر وأساس نجاح عمليات التحول والتطوير، فهي التي تحدد سرعة ونجاح التوجه الريادي للجامعة، ولها تأثير قوي على بقية المتطلبات الأخرى. (المبيريك، والجاسر، ٢٠١٤، ٢٥)، (عبد الفتاح، ٢٠١٦، ٦٣٢-٦٣٣)

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: "مجموعة من القيم والافكار والعقائد والمواقف الشائعة في المجتمع والتي تدعم ضرورة حياة رواد الأعمال، وبالتالي البحث عن سلوك ريادي فعال من قبل الأفراد أو المجموعات، كما تمثل مجموعة من الاتجاهات الاجتماعية الايجابية التي تسعى جامعة بنها لتأصيلها وتميئتها لدى الشباب الجامعي نحو المغامرة الشخصية، والمخاطرة، والاستقلال، والإنجاز، الأمر الذي يُمكن من إنشاء المشاريع الريادية التي تضيف قيمة للمجتمع، ومن ثم بناء جيل ريادي قادر على معرفة دوره في تحقيق التنمية الاقتصادية والمضي قدماً نحو تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع.

وقد يتطرق البحث كثيراً لمهارات ريادة الأعمال لذلك وجب التعرف على مفهومها

المهارة هي ترجمة المعرفة إلى تصرف أو عمل يؤدي إلى تحقيق أداء مرغوب. (عثمان، مزمل علي، ١٤٣٨، ٤٨)

أما مهارات ريادة الأعمال فهي مجموعة من العمليات التي تعبر عن مدى تمكن طالب المرحلة الجامعية من نجاح اهدافه الخاصة، والتي تتضمن القدرة على الإبداع والابتكار، واعداد دراسة الجدوى وتحمل المخاطر، وكذلك القدرة على التخطيط لبدء مشروع جديد، والاتصال والعمل في فريق وحل المشكلات التي تواجهه في إدارة مشروعه، ويقاس ذلك بالدرجة التي يحصل عليها الطالب في اختبار مهارات ريادة الأعمال المعد لذلك. (إسماعيل، ٢٠٢٠، ١٠٢١)

ومن ثم يمكن تعريف مهارات ريادة الأعمال بجامعة بنها إجرائياً على أنها: "عملية استثمار خريجي التعليم الجامعي لما يتوافر لديهم من معارف ومهارات وقدرات وأفكار

إبداعية تمكنهم من بدء مشروع عمل خاص بهم، أو تطوير مشروع عمل قائم بالفعل وإدارته؛ لتلبية متطلبات سوق العمل من خلال تقديم منتجات أو خدمات جديدة ومتميزة".

الدراسات السابقة:

نظرا لأهمية موضوع البحث المتعلق بثقافة ريادة الأعمال التي تسعى الجامعات عامة إلى تنميتها لدى طلابها، فقد أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية ثقافة ريادة الأعمال باعتبارها عاملاً رئيسياً للنمو الاقتصادي والاجتماعي لا يمكن التخلي عنه، حيث تهتم بإيجاد الفرص وتوليد وصياغة أفكار جديدة وترجمتها إلى قيمة مضافة للمجتمع، ودراسات تناولت واقع ثقافة ريادة الأعمال التي توفرها الجامعات لطلابها كمدخل لتحسين وتطوير التعليم الجامعي بشكل عام. وعليه، جاء هذا البحث تعزيزاً لهذا الاتجاه، من خلال التعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال التي توفرها جامعة بنها لطلابها، كوسيلة أساسية لمساعدة الجامعة وقياداتها على تطوير هذه الثقافة وتأصيلها وتنميتها لدى الشباب الجامعي بكل ما تحمله من أفكار وعقائد وقيم وأنشطة ثقافية وأسس ريادة الأعمال.

أولاً: الدراسات والأبحاث العلمية التي تناولت أهمية ثقافة ريادة الأعمال باعتبارها عاملاً رئيساً للنمو الاقتصادي والاجتماعي لا يمكن التخلي عنه. منها

- دراسة (Gibb, I, 2009) ، والتي أشارت إلى أهمية المهارات الريادية للطلاب باعتبارهم العمالة المستقبلية ودعت إلى ضرورة تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، وطالبت أن يجهز طلاب الجامعات بمجموعة من ثقافة ريادة الأعمال مع التركيز على الإبداع و الابتكار وإدارة العلاقات والمخاطرة ، وقد تم التعبير عن هذه " الحاجة " بالدعوة إلى تطوير العقلية الريادية " ، والتوعية بثقافة ريادة الأعمال .
- دراسة (Bagheri&Pihie-2013) والتي بينت أن برامج ثقافة ريادة الأعمال تؤثر تأثيراً هاماً وبارزاً على تطوير كفاءة القيادة الريادية لدي طلاب المرحلة الجامعية، وأن هناك علاقة إيجابية بين دمج برامج ريادة الأعمال بالمناهج والمقررات الجامعية وبين تطوير المهارات الريادية لدى الطلاب.
- دراسة (O'Connor, A., 2013) والتي أشارت إلى أن وجود خطة شاملة لتعليم ثقافة ريادة الأعمال أمر ضروري لتطوير واكتساب المهارات الريادية ، وإلى

الأهمية الاقتصادية للتربية لريادة الأعمال ، وإلى أهمية التدريب على الريادة بما يوفر المعرفة والكفايات التي تمكنهم من مواجهة التحديات والتغيرات في جميع مراحل حياتهم ، كما إنها تعزز فرص التنمية البشرية والعدالة الاجتماعية في المجتمعات المعرضة للخطر بالتغلب على مشكلات الفقر وإيجاد سبل عيش لائق ومستدام .

- دراسة (السيد، وإبراهيم، ٢٠١٤) والتي استنتجت أن إعادة هيكلة الجامعات في ضوء مفهوم الجامعة الريادية، واستثمار دور التعليم في تنمية ونشر ثقافة ريادة الأعمال، إضافة إلى تفعيل الشراكة بين الجامعات وقطاعات الأعمال والمؤسسات الحكومية في المجتمع يساعد على تطوير المؤسسة الجامعية، وعليه؛ دعت إلى إعادة هيكلة سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين، والتوصل إلى إجراءات مقترحة عن آليات الاستفادة من سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في مصر.

- دراسة (السعيد، ٢٠١٥) والتي أكدت أن ثقافة ريادة الأعمال ك مطلب اجتماعي واقتصادي متعدد المستويات تعتبر وسيلة جيدة لتشجيع الأفراد على توليد القيمة المضافة الاجتماعية والاقتصادية التي يستفيد منها المجتمع ككل.

- دراسة (عبد العظيم، ٢٠١٦) والتي أكدت على ضرورة اتباع مسارات للتحويل لنموذج الجامعة الريادية، وأن يكون هناك فهم واضح لضرورة التغيير الثقافي من ثقافة البيروقراطية إلى ثقافة ريادة الأعمال عند التحويل لنموذج الجامعة الريادية، وضرورة توفير الوعي واكتساب القدرات التي تسهل التغيير في العقليات، بالإضافة إلى ترسيخ الانضباط وقيم الأعمال الإيجابية بهدف تعزيز فعالية التعليم لريادة الأعمال، مما يساعد الجامعة على التغلب على الخلل المتزايد بين المطالب البيئية ، وزيادة قدرتها على الاستجابة لتغيير طابعها التقليدي لتصبح أكثر ابتكاراً من خلال الفكر الريادي ، وتعزيز ثقافته.

- دراسة (السر، ٢٠١٧) والتي أكدت على أن نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلاب الجامعة هو الأساس في دفع الطلاب نحو الريادة والمبادرة والابتكار، وأن اهتمام الجامعة بالتعليم الريادي وتقديرها لإبداع وابتكار الطلاب يزيد من دافعيتهم للتعلم

- وتقديم أفكارهم الريادية التي من شأنها أن تتحول إلى مشروع استثماري يساهم في دفع عجلة الإنتاج والحد من ظاهرة البطالة.
- دراسة (الزبير، ٢٠١٨) والتي أشارت إلى أن تعزيز وتوعية الطالبات بأهمية تنمية ثقافة ريادة الأعمال من خلال مركز الأعمال الريادية بالجامعة يساهم في تعزيز مختلف المهارات الريادية (النفسية، الريادية، الاقتصادية) لدى طالبات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وله أثر واضح ودور فعال في دعم ونجاح المشروعات الصغيرة للطالبات . إضافة إلى أثره الواضح في خفض معدلات البطالة بين الخريجات إلى جانب انتهاج الطرق العلمية في تطوير الدورات التدريبية المقدمة للطالبات.
- دراسة (عبد الوهاب، ٢٠١٨)، والتي أكدت على أن منظومة التعليم الجامعي في مصر تحتاج إلى تبني نماذج جديدة كصيغة الجامعة الريادية ودعم وتعزيز الثقافة الريادية والتي أثبتت نجاحها في تطوير نظام التعليم الجامعي في بعض الدول النامية والمتقدمة، وأن على مؤسسات التعليم الجامعي في مصر إعادة صياغة رؤيتها ورسالتها وأهدافها وتوجهاتها الإستراتيجية والريادية في اتجاه نموذج الجامعة الريادية.
- دراسة (Asemokha, 2019) ، (Chandra ,2020) حيث عززت كلا منهما بأن ثقافة ريادة الأعمال تساعد على تجاوز تحديات دخول الأسواق الدولية واستدامة المنافسة فيها ، وتحسين الأداء الدولي لأنشطة المشروع ، مع كفاءة إدارة المشروع ، فضلاً عن اكتساب قدرات التحول إلى الإدارة الرقمية للمشاريع الصغيرة. وأوضحت الدراسات أن العوامل المؤثرة على تعزيز ريادة المشروعات الصغيرة والمتوسطة تتعلق بقدرات المشروع على السبق في تقديم خدمات ومنتجات قائمة على الاقتصاد للفرص في بيئة الأعمال، والسبق في تنظيم مؤسسي ابتكاري يعزز قدرات دخول الأسواق الدولية.
- دراسة (البكاتوشي وآخرون، ٢٠٢٠) والتي أكدت على أن ثقافة ريادة الأعمال هي أحد الاتجاهات الحديثة في التربية والتعليم، لذلك يجب على النظم التعليمية تبني هذا المفهوم وبناء البرامج التي تنمي وتصلق ثقافة ريادة الأعمال.

- دراسة (الخشالي، ٢٠٢٠) والتي استنتجت أن تعزيز ثقافة ريادة الأعمال ، والتوجه الريادي يعد عنصراً أساسياً في تحقيق التميز المؤسسي في البيئة التنافسية للأعمال ، خاصة وان الظروف المعاصرة التي تعيشها المؤسسات اليوم تفرض عليها ضرورة تعظيم مواردها وقدراتها وبناء الممارسات والآليات التنظيمية التي تعزز الإبداع لديها ، وذلك عن طريق إتباع المؤسسة للتوجه الريادي كمنهجية للتغيير المستمر ، وامتلاكها لموارد بشرية تتمتع بقدرات ومواهب إبداعية ؛ إذ إن التحديات الإدارية المعاصرة تبرز في مدى امتلاك المؤسسات للكفاءات الجوهرية ومنحها الاستقلالية في إدخال الابتكارات المختلفة. وبذلك فإن إتباع المؤسسة لإستراتيجية التوجه الريادي يضمن لها تحقيق طموحات العاملين لديها والارتقاء بمستوى أدائها.

- كما بحثت دراسة (بلال، ٢٠٢٠)، كيفية تعزيز ثقافة ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي المصرية ، حيث تعد لبنة في الأدبيات حول النظم الإيكولوجية لريادة الأعمال ، خاصة المتعلقة بالثقافة الريادية ، كما هدفت إلى تعزف النهج التعليمية في ريادة الأعمال ، وتطويرها ، والتي يمكن أن توفر هياكل تحليلية لتحسين دور ريادة الأعمال في التعليم العالي ، وكيفية الإفادة منها في التعليم العالي المصري ، مستعينة في ذلك بتصميم إطار مقترح للعناصر الرئيسة في ثقافة ريادة الأعمال ، وسلطت الدراسة الضوء على أبرز الممارسات الحالية في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال ، من خلال دراسة الجهود المبذولة لنشر ثقافة ريادة الأعمال في حالتها الدراسة الأكاديمية العربية للعلوم والنقل والتكنولوجيا ، وجامعة الإسكندرية .

ثانياً: دراسات تناولت واقع ريادة الأعمال التي تقدمها الجامعات لطلابها كمدخل لتحسين وتطوير التعليم الجامعي بشكل عام. منها.....

- دراسة (ابو قرن، ٢٠١٥) أشارت إلى أن مستوى الإبداع والابتكار والمخاطرة المحسوبة والاستقلالية والتنافسية والثقافة الريادية على التوجه الريادي في التعليم المستمر في الجامعة الإسلامية كان متوسطاً، مع وجود دور قليل للمجالات المذكورة أعلاه على التوجه الريادي في التعليم المستمر في جامعة الأزهر.

- توصلت دراسة (إدريس، وأحمد، ٢٠١٦)، إلى أن هناك بعض الصعوبات التي تواجه المشروعات الريادية المتمثلة في التمويل والبيروقراطية وعدم وجود برامج إعلامية متخصصة لدعم شباب ريادة الأعمال، وأن الطلاب بحاجة ماسة إلى نشر ثقافة الوعي والمعرفة بالمشروعات الريادية وتدريب الرواد المبتدئين والعمل على إعطائهم فرص تفضيلية، والعمل على تضمين المناهج الدراسية بمفاهيم ريادة الأعمال.
- أوضحت دراسة (الحمامي، والعربي، ٢٠١٦): أن واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل من وجهة نظر الهيئة التدريسية دون المستوى المطلوب، وأن الجامعة في حاجة إلى وضع سياسات وأهداف محددة، وخطط تنفيذية فيما يخص ثقافة ريادة الأعمال في الجامعة، وإلى حاجة وحدة ريادة الأعمال بالجامعة لمزيد من الجهد والعمل فيما يخص تفعيل أنشطتها والوعي ببرامجها وخططها باستمرار، والترويج والدعاية والإعلان لأنشطتها، وميزانيات مرصودة ومعتمدة لها حتى تستطيع تحقيق الأهداف التي تسعى إليها، وضرورة توفير بنية معرفية في مجال ثقافة ريادة الأعمال لتقديمها لمنتسبيها من الطلاب ضمن برامج كلياتها المختلفة.
- أظهرت دراسة (نافع، ٢٠١٨) أن الوضع الراهن لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي به العديد نقاط الضعف منها : الإهمال الشديد من الطلاب في الكليات النظرية وإحجامهم من التخصصات العلمية التطبيقية ، إضافة الى ضعف الشراكات مع القطاع الخاص فيما يختص بالتعليم الريادي.
- توصلت دراسة (الرميدي، ٢٠١٨) إلى أن هناك قصورًا واضحًا في دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب في كل المحاور التي شملت الرؤية والرسالة والاستراتيجية، والقيادة والحوكمة، والبنية التحتية، والتعليم للريادة، والدعم الجامعي، والعلاقات الجامعية الخارجية، وتقويم ريادة الأعمال، وأن الجامعات المصرية بحاجة ماسة لاقتراح باستراتيجية لتحسين دورها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.
- أشارت دراسة (جاد الله، ٢٠١٨) إلى أن دور حاضنات الأعمال البحثية الجامعية نحو الممارسة العملية للتعليم الريادي كان متوسطًا، ويحتاج إلى توفير الخدمات

والتسهيلات للتعليم الريادي، وانتهت الدراسة بتقديم تصور مقترح لتفعيل وتعزيز دور حاضنات الأعمال البحثية الجامعية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات المصرية.

- توصلت دراسة (Alika & Akpochafo, 2018) إلى أن تقييم الطلاب الجامعيين لواقع ثقافة ريادة الأعمال وتأثير نشر ثقافة ريادة الأعمال على التطوير الوظيفي كان متوسطاً في الجامعات الجنوبية في نيجيريا. وأشارت أن الطلاب رأوا أن تعليم ثقافة ريادة الأعمال سيوفر التدريب الذي يجعل الطلاب الجامعيين مبدعين ومبتكرين إذا تم تنفيذ البرنامج بشكل صحيح.

- أشارت دراسة (الشرمان، ٢٠١٩) إلى أن تطبيق ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الأردنية الحكومية جاء بدرجة متوسطة، كما جاء دور القادة التربويين في تمتيتها بدرجة متوسطة أيضاً، وأن هناك حاجة لتنظيم ندوات وورش عمل للطلاب بخصوص ثقافة ريادة الأعمال والأفكار الريادية لتشجيعهم نحو سلوك العمل الريادي.

- أسفرت نتائج دراسة (هلال، ٢٠٢٠) إلى أن درجة تطبيق مقومات القيادة الريادية بجامعة دمنهور حسب آراء أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة " محايد "، وهذا يشير إلى وجود معوقات تحول دون تطبيق القيادة الريادية بجامعة دمنهور، وفي ضوء ذلك قدمت الدراسة تصوراً مقترحاً لآليات تطبيق القيادة الريادية بجامعة دمنهور بناء على ما توصلت إليه الدراسة الميدانية.

اتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة ما يلي:

- التأكيد على أن واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات بصفة عامة وفي مصر خاصة واقع مأزوم ويعاني من العديد من المشكلات مثل دراسة (ابو قرن، ٢٠١٥)، (إدريس أحمد، ٢٠١٦)، (الحمامي، والعربي، ٢٠١٦)، (جاد الله، ٢٠١٨)، (Alika & Akpochafo, 2018) (الشرمان، ٢٠١٩)
- أن هناك مجموعة من المعوقات والمخاطر تواجه تنمية ونشر ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات المصرية (نافع، ٢٠١٨)، (الرميدى، ٢٠١٨) (هلال، ٢٠٢٠)

- هناك مجموعة من الدراسات أكدت على الاهتمام بثقافة ريادة الأعمال وضرورة تنميتها للطلاب مثل دراسة (Gibb, ket.al , 2009,14) ، (Bagheri&Pihie-2013)، (O'Connor, A., 2013) (السيد، وإبراهيم ، ٢٠١٤) (السعيد، ٢٠١٥)، (عبد العظيم، ٢٠١٦: ٥٧٥-٥٧٦)، (السري، ٢٠١٧، ٣٥)، (الزبير، ٢٠١٨) (Asemokha ,2019)، (Chandra ,2020) (البكاتوشي، ٢٠٢٠)، (الخشالي، ٢٠٢٠، ١٠١)
- اهتمت بعض الدراسات بتحديد مهارات ريادة الأعمال المقدمة للطلاب في الجامعات مثل (أبو العلا، هالة سعيد، ٢٠١٩، ١١٠)
- هناك دراسات قليلة اهتمت بتنمية ثقافة ريادة الأعمال لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين والعمل على التنمية المستدامة مثل دراسة (حمودة، ٢٠١٣)، (عبد الحميد، ٢٠١٥)، (كمال، ٢٠١٨)
- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها تصور مقترح لتنمية ثقافة ريادة الأعمال المقدمة للطلاب بجامعة بنها بكل ما يتضمنه من فلسفة وأهداف ومنطلقات ومعايير وهو ما لم تتناوله الدراسات السابقة.
- تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الموضوع العام الذي تناولته، وهو واقع ثقافة ريادة الأعمال المقدمة للطلاب باعتبارها من الأساسيات لمواجهة التقدم العلمي والتكنولوجي ومواجهة متطلبات القرن الحادي والعشرين من خلال تقديرهم ودرجة رضاهم وتقييمهم من حيث الأهمية والمستوى لهذه الثقافة وسبل تطويرها. كما تشابه المنهج المستخدم مع منهج أغلب الدراسات السابقة، والمتمثل في المنهج الوصفي وأداة الدراسة وهي الاستبانة.
- تم الاستعانة من الدراسات السابقة في مجالات عديدة تتعلق بإعداد البحث الحالي واهمها ما يلي:
 - ✓ تحديد مشكلة البحث، فهناك دراسات دلت على وجود معوقات تحد من تنمية ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات المصرية.
 - ✓ الاستفادة من الدراسات السابقة في إعداد الإطار النظري.

✓ الاستفادة من الدراسات السابقة في إعداد عبارات الاستبيان وتفسير النتائج وإعداد التصور المقترح.

✓ الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد أهمية البحث.

خطوات السير في البحث:

سار البحث وفق المحاور التالية:

المحور الأول: ثقافة ريادة الأعمال (الأطر والمفاهيم).

المحور الثاني: دواعي تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة.

المحور الثالث: دور جامعة بنها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال.

المحور الرابع: واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر طلاب جامعة بنها (إجراءات البحث الميدانية).

المحور الخامس: التصور المقترح لتنمية ثقافة ريادة الأعمال المقدمة للطلاب بجامعة بنها.

وفيما يلي تناول لهذه المحاور بشيء من التفصيل المناسب للوصول إلى تحقيق أهداف البحث:

المحور الأول: ثقافة ريادة الأعمال (الأطر والمفاهيم)

يمكن التعرف على ثقافة ريادة الأعمال من خلال عرض مفاهيم ثقافة ريادة الأعمال - واهم (الكفايات والمهارات) الخاصة بريادة الأعمال - وأهداف نشر ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة.

أولاً: مفاهيم ثقافة ريادة الأعمال

أصبحت الريادية محط اهتمام متزايد، نظراً لما تسهم به في الاستجابة للتكنولوجيات الجديدة والعولمة وللتطورات الكونية المتسارعة، وما تسهم به في تحول الشهادة الجامعية من كونها وثيقة التوظيف المستديم إلى كونها مجرد بطاقة دخول إلى عالم العمل. خاصة وأن المؤسسات الريادية تعمل على أن يحمل خريجها مشروع من ورق وليس شهادة من ورق؛ إذ تطمح أن يكون خريجها عبارة عن مشاريع اقتصادية ناجحة ومنتجة تدعم الاقتصاد والتنمية المستدامة. حيث أنها تسعى الي تعليم وتدريب وتوجيه الأفراد من داخل الجامعة وخارجها وإكسابهم الخبرة حتى يصبحوا أكفاء في المسار المختار، وأن يكونوا

مفידين لأنفسهم ومجتمعهم ، وتحويل أفكارهم الإبداعية إلى مشاريع واقعية تساهم في بناء المجتمع المعرفي والاستثمار به وصيانتته علمياً وعملياً من ثوابت النهوض بمستوى الأداء الاستراتيجي للمؤسسات على اختلاف أشكاله. (مشرف، ٢٠١٧، ٣-٤).

وإيماناً بضرورة التركيز على مبدأ إيجاد فرص العمل والتعليم القائم على الإبداع والابتكار والشراكة الحقيقية مع أصحاب المصلحة، والخريجين الذين يعتبرون أصولاً استثمارية ضخمة حين تحسن الجامعة التواصل معهم بمفهوم التمحوّر حول الطالب الذي يدرك الفرص ويمتلك روح الابتكار، والإبداع، ويستثمر الموارد المتاحة بطريقة منظمة من أجل الخروج بمخرجات ناجحة تحقق له أهدافه، ومن هنا صار ضرورياً على المؤسسات وخاصة الجامعات أن يكون لها دور في تنمية ثقافة ريادة الأعمال.

وهذا تماشياً مع ما تتجه إليه استراتيجية الدول بوجه عام واستراتيجية الدولة المصرية بوجه خاص إلى دعم ثقافة ريادة الأعمال المستقبلية؛ لأن ذلك يعد أحد أهم ركائز النمو الاقتصادي للدولة وحل أزمات البطالة بين الشباب وما يترتب عليها من مشكلات اقتصادية واجتماعية، وإيجاد فرص عمل جديدة. إضافة إلى ما تطلّقه اكتساب ثقافة ريادة الأعمال من أفكار جديدة تتميز بروح المبادرة والأفكار المختلفة التي تتميز بأنها أفكار غير تقليدية. ولذلك فأنها تعد امرًا هامًا جدًا لدفع عجلة التنمية إلى الأمام وتعزيز وتطوير فرص التنمية في جميع نواحي الحياة سواء كان ذلك اقتصادياً أو اجتماعياً . ويتم ذلك من خلال إقامة مشروعات صغيرة ناجحة ومستدامة على ارض الواقع (World Economic Forum Unlocking Entrepreneurial Capabilities, 2011). (القحطاني، ٢٠٢٠، ٢٢٤).

والريادة ظاهرة قديمة حديثة متجددة تحمل في طياتها، معاني ورموز كثيرة، حيث تستخدم للدلالة عن المبدعين والمبتكرين في شتي المجالات، والريادة أو الريادية كمفهوم استعمل لأول مرة في اللغة الفرنسية في بداية القرن السادس عشر، ثم دخل إلى النشاطات الاقتصادية في مطلع القرن الثامن عشر. ورغم أهمية مفهوم الريادة Entrepreneurship كمصطلح عالمي التداول إلا أن هناك اختلافاً واسعاً حول تحديد تعريف بعينه لهذا المصطلح، هذا إضافة إلى مشكلة تعريبه، فقد أشارت أدبيات الإدارة

إلى العديد من نماذج التعريب لمصطلح ريادة الأعمال. ومن الترجمات التي اقترحت لهذا المصطلح المبادرة، الريادة، المبادرة، إنشاء المشروع، العمل العمر، وقد أدى هذا الأمر إلى عدم اتفاق الباحثين على تعريف محدد للريادة ويات لهذا المصطلح العديد من المعاني على مر العصور. حيث تم ظهور العديد من المفاهيم المتعلقة بمصطلح الريادة واستخدامها لتعني الإبداع والابتكار creativity والاختراع Invention والاكتشاف Discovery أو الشيء الجديد New الشيء غير المؤلف Noverty أو الشيء المليء بالقوة والنشاط Dynamic الذي يحمل المخاطرة Risk taking (إمام، ٢٠١٩، ٢٨)

وهنا أشار (سالم وآخرون، ٢٠١٧: ٩٢) إلى أن الريادة هي عملية ديناميكية للتغير والابتكار؛ تقتضي وجود طاقة وعاطفة نحو تنفيذ أفكار جديدة ومبتكرة، وكذلك استغلال الموارد والفرص المتاحة وبناء خطة عمل واضحة، واستحداث طرائق عمل جديدة تقود إلى بناء اقتصادي جديد.

وتهتم الريادة بتنمية القدرة على توفير وظيفة للذات وللآخرين من خلال مشروعات ريادية تتسم بالإبداع والابتكار وتهدف بناء المهارات اللازمة لإعداد خطط للمشروعات الريادية، وتغيير الاتجاهات نحو العمل والبناء، وكذلك غرس ثقافة العمل الحر في مختلف المجالات وإثارة الدافعية نحو تنمية المواهب الريادية.

أما ريادة الأعمال فقد بدأ الاتجاه إليها يزداد شيئاً فشيئاً بعد أن عجزت مؤسسات القطاع العام والخاص عن استيعاب الآلاف من الراغبين في العمل، والذي نتج عنه زيادة نسبة البطالة بين خريجي الجامعات، مما دفعهم للبحث عن عمل خاص بهم يستطيعون العيش من خلاله.

وقد ازداد الاهتمام أيضاً بريادة الأعمال نتيجة التطورات التكنولوجية الهائلة، والعولمة، والتوسع في القطاع الخاص .

ومن ثم بدأ ينظر إلى ريادة الأعمال بأنها ظاهرة يجب الاهتمام بها، لدورها الهام في تحقيق التنمية الاقتصادية، وتنمية المجتمعات، ووجود أجيال مؤهلين بشكل يمكنهم من استغلال الفرص المتاحة أمامهم من خلال ما يمتلكونه من إبداع وابتكار، واستثمارهم كافة الموارد المتاحة أمامهم لتنفيذ مشروعاتهم الخاصة (الريميدى، ٢٠١٨، ٣٧٣)

وقد أرجعت جميع الدراسات ظهور مفهوم ريادة الأعمال إلى الاقتصادي ريتشارد كانتيلون الذي عبر عنه بنوع من الشخصية التي على استعداد لتأسيس مشروع جديد أو مؤسسة جديدة، وتقبل المسؤولية الكاملة عن نتائج غير مؤكدة.

ويرجع تعريف رائد الأعمال إلى العالم الاقتصادي Schumpeter الذي عرف الريادي بأنه: ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار ناجح . كما شهدت بداية القرن الحالي اهتمامًا متزايدًا بريادة الأعمال، بحيث يتكون مفهوم الريادة من ثلاثة أبعاد: الابتكارية، المخاطرة، والاستباقية. (الدبوسي، ٢٠١٧، ٢١-٢٢)

وعرف "هيل" ريادة الأعمال بأنها: العملية التي تعد الأفراد بمفاهيم ومهارات معينة تمكنهم من إدراك الفرص التي يغفل عنها الآخرون من خلال رؤية جديدة وتقدير للذات واستغلال الفرص المتاحة رغم وجود عنصر المخاطرة. (Hill , E , S . , 2011,42) كما عرف " بولا" ريادة الأعمال على أنها " عملية ديناميكية قائمة على التغيير، والإبداع، ويتطلب ذلك طاقة إبداعية، ورغبة ذاتية نحو تبنى، وخلق أفكار جديدة، وحلول مبتكرة، كما تشمل القدرة على الاستعداد لتحمل المخاطر، وحشد الموارد اللازمة للمهارات الإبداعية، وهو ما يتطلب مهارة أساسية لبناء خطط العمل. (Paula. F., 2019) وعرف "زيدان" ريادة الأعمال كذلك بأنها: قدرة خريجي الجامعات على إنشاء مشروع جديد بإمكانات محددة، أو الاستجابة لفرص جديدة واستثمارها. (زيدان، ٢٠١٨، ١٦٨) كما عرفها (عصام)، بأنها: قدرة الفرد على تحويل الأفكار إلى أفعال ويشمل الإبداع والابتكار وحساب المخاطر، وكذلك القدرة على تخطيط وإدارة المشروعات من أجل تحقيق الأهداف ودعم الفرد والمجتمع، وبما يجعل العاملين أكثر وعياً بعملهم وأكثر قدرة على اغتنام الفرص. (عصام ، ٢٠١٥، ١٣٨)

وأشار (الحمالي والعربي)، إلى ريادة الأعمال بأنها: " إنشاء مشروع جديد بإمكانات محدودة تعتمد بشكل أساسي على الابتكار والإبداع، فقد تكون تقنية جديدة أو منتج جديد يلبي رغبات لم تأتي من قبل؛ ومن ثم تخلق مكانها في السوق، وأيضا توفر فرص عمل

جديدة لرائد الأعمال ومن يعملون معه بربح كبير يحقق الثراء لرائد الأعمال ويمثل قيمة مضافة للاقتصاد الوطني " (الحمالي والعربي، ٢٠١٦، ٣٩٢)

وأضاف " آيتون" بأن ريادة الأعمال Entrepreneurship : تمثل " العملية التي يتم من خلالها اكتشاف الفرص وتقييمها واستثمارها باستقلالية، وأضاف أنها تمثل " الدقة والجودة والسرعة وإتقان أداء المهام الهادفة". ويمكن تطويرها من خلال التدريب والممارسة والأنشطة المنهجية والتغذية المستمرة (Eton , M ,2017,88)

كما عرفها (الفحطاني)، بأنها النشاط الذي يهدف إلى إنجاح عمل حر وتقديم فعالية اقتصادية مضافة، كما أنها تهتم بإدارة الموارد بكفاءة متميزة لتقديم شيء جديد أو ابتكار نشاط أو استثمار اقتصادي وإداري جديد وتتميز بنوع من المخاطرة المدروسة. (الفحطاني، ٢٠٢٠، ٢٣٤)

وتم تعريفها أيضاً من جانب (Ola. A., & Joseph. A. K., 2013, 494) بأنها: قدرة الفرد على تحويل الأفكار إلى أفعال، وتشمل الابتكار والإبداع وتحمل المخاطر، وكذلك القدرة على التخطيط وإدارة المشروعات بما يحقق الأهداف من ناحية، وبما يدعم كل فرد في الحياة اليومية وفي المنزل والمجتمع، ويجعل العاملين أكثر وعياً بسياق عملهم ويكونوا قادرين بشكل أفضل على تشكيل فرصهم، وتوفير أساس للريادين لوضع الأنشطة المجتمعية أو التجارية.

وحديثاً نظرت دراسة (الصوالحي، ٢٠٢٠، ٦٤) لريادة الأعمال على أنها المبادرة في استحداث الأفكار الجديدة واكتشاف الفرص واقتناصها في ظل المخاطرة، مثل ابتكار تقنية جديدة، أو ابتكار منتج جديد، أو تطوير استخدامات جديدة لمنتج، أو تحقيق قيمة مضافة في أي مجال من مجالات النشاط الإنساني، مع الاستغلال الأفضل للموارد المتاحة، لتحقيق عائد أكبر.

وأخيراً عرفها المرصد العالمي لريادة الأعمال بأنها: أي مسعي يبذله فرد أو فريق من الأفراد لإنشاء نوع جديد من المشاريع أو الأنشطة التي لم يسبق القيام بمثالها، من قبيل التوظيف الذاتي، أو توسيع نشاط مؤسسة قائمة. وهذا يعني أن ريادة الأعمال تعد بمثابة عملية تحديد وتحليل الاحتياجات غير المشبعة، وذلك استناداً على فكرة ابتكارية

تناسب بيئة العمل بحيث تكون متوازنة بين الشغف والقدرة على التنفيذ، وتحمل مسئولية المخاطر المصاحبة لها . وتتطلب ريادة الأعمال دراسة السوق بشكل جيد للتأكد من الطلب على هذه الفكرة وكذلك التأكد من القدرة على التمويل بشكل فردي أو تشاركي. (جوهر، ٢٠١٧، ٥٦٣).

وتعرفها الدراسة الحالية بأنها: "عملية تعرف طلاب الجامعة وخريجها على الفرص المتاحة لاستثمار، واستخدام أفكارهم الإبداعية والابتكارية، وتجهيز الموارد لتأسيس مشاريع جديدة، مع قدرتهم على تحويل هذه الأفكار إلى أفعال وأعمال وممارسات تعود بالقيمة والفائدة عليهم وعلى الآخرين، وقد تكون هذه القيمة مادية أو ثقافية أو اجتماعية مما يسهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتلبية احتياجات المجتمع".
ومثلما تعددت تعريفات الريادة تعددت مبادئها وأسسها وظهرت وجهات نظر متعددة حول تحديدها وهي كالآتي:

(أ) الاستقلالية: **Autonomy**

تشير الاستقلالية إلى الرغبة في العمل بشكل مستقل من أجل نقل أو توصيل الرؤية الريادية وهي الفعل المستقل من قبل الأفراد أو الفريق التي تهدف إلى تقديم مفهوم المشروع الجديد أو الرؤية ودعمها لحين اكتمالها. (Dess, 2007 , 455).

(ب) الابتكارية: **Innovativeness**

تشير الإبداعية إلى الجهود المبذولة من قبل الفرد، أو الفريق، أو المؤسسة لإيجاد الفرص الجديدة أو الحلول الابتكارية الاستثنائية غير المألوفة لحل المشكلات وتلبية الحاجات (Dess et al., 2007 , 1581) وهي درجة الابتكار في النمط المعرفي للفرد، أي الطريقة التي يعالج بها الأفراد المعلومات، وعلى ضوءها يتخذون القرارات ويعالجون المشاكل. (Maracati, 2008, 1551)

(ج) الاستباقية: **Proactiveness**

تشير الاستباقية إلى جهود الريادي في النقاط الفرص الجديدة فهو يراقب الاتجاهات ويعمل على تحديد الحاجات المستقبلية للأفراد الموجودين، ويتوقع التغيرات في طلباتهم فضلاً عن المشاكل التي يمكن أن تبرز فجأة والتي يمكن أن تصبح فرص جديدة،

والاستباقية لا تتضمن إدراك التغييرات فقط، بل الرغبة في العمل والتنفيذ مع هذا العمل على ان تكون الريادة مثمرة لشيء لم يتم تنفيذه من قبل. (Dess, 2007 , 458)

(د) تحمل المخاطر Risk Takin:

تعرف بأنها "الرغبة في الحصول على الفرص على الرغم من عدم التأكد الذي يحيط بها". يعني العمل بجرأة بدون معرفة النتائج (Dess, 2007 , 462) أي تحمل المسؤولية مع الفشل وكلفته.

ثقافة ريادة الأعمال

لا يمكن تجاهل التأثير الثقافي على تطوير النظام البيئي الريادي؛ فهناك حاجة لنماذج تتعرف على الأفراد دون تجاهل العوامل الاجتماعية الخارجة عن سيطرتهم، والحاجة إلى إطار واحد يجمع شخصية وسلوك الأفراد والأنظمة والقوانين السياسية والعادات الاجتماعية المتعلقة بالثقافة الوطنية التي نشأت منها. (Suryanto , 2019,3)

وتمثل الثقافة بناءً معقد، متعدد الأوجه، يتكون من قيم، واتجاهات، ومعتقدات، ومعايير، وافتراسات، ورموز وأحداث، وشخصيات جماعية، ومنتجات مشتركة بين الأفراد والمجموعات، تنعكس في الأساليب الفريدة التي تستخدمها المجموعة في أداء مهامها (Eton , M. , Mwirumubi , R. , & Edaku , C. , 2017 ,92)

والثقافة تمثل ظاهرة اجتماعية لأنها مشتركة، على الأقل جزئياً، مع البشر الذين يعيشون في نفس البيئة الاجتماعية أو ينتمون لنفس المجموعة الاجتماعية أو الدينية أو المهنية أو العرقية ولذلك فهي برمجة جماعية للعقل لتمييز جماعة أو فئة عن غيرها. (محمد، ٢٠١٨، ١٣٣٠).

وباعتبار أن ريادة الأعمال تخص الشخص أو الفرد الواحد الذي يتمتع ويتميز بروح المبادرة وتحمل المخاطرة. يصبح الحديث عن الثقافة الريادية Entrepreneurial Culture بأنها: المجموعة أو المجتمع؛ أي عندما تكون صفات روح المبادرة وتحمل

المخاطرة تتكرر لدى مجموعة من الأشخاص أو يتقاسمها مجموعة من الأفراد في منطقة معينة يصبح بإمكاننا الحديث عن ثقافة ريادة الأعمال.

حيث تعتبر تلك الثقافة من العوامل العملاقة التي تحدد اتجاهات الأفراد نحو الريادة، وتشجع وتقدر السلوكيات الريادية كالمخاطرة والاستقلالية والإنجاز، كما تساعد في الترويج لإمكانية حدوث تغيرات جذرية في المجتمع.(المبيريك، والجاسر، ٢٠١٤، ٢٠). وتبدأ هذه الثقافة الجديدة داخل الجامعة بفكرة مؤسسية بسيطة نسبياً عن التغيير المطلوب، ثم تتطور إلى جملة المعتقدات المتكاملة والراسخة التي تنتشر في قلب المؤسسة، وتصبح قوية ومتجذرة في الأفكار والممارسات الجامعية، ويصبح الجانب الثقافي أو الرمزي للجامعة سمة مميزة ولازمة للتحول نحو الجامعة الريادية، حيث تحمل القيم أو المعتقدات اللازمة لدعم بقية المسارات المتعلقة بالهيكل والإجراءات. (Clark,B.R., 2004, 357)

وعرف ايجيكوي (Ajekwe,C.M. , 2017 ,.3)، الثقافة الريادية ، بأنها : مجموعة من القيم ، والمعتقدات ، والاتجاهات الشائعة في المجتمع ، والتي تعزز وجود نظام حياة ريادية مرغوبة ، وهذا بدوره يدعم بقوة البحث عن سلوك ريادي فعال من قبل الأفراد أو المجموعات .

وهناك من عرف الثقافة الريادية بأنها: مزيج من القيم الشخصية، والمهارات الإدارية، والخبرات والسلوكيات التي تميز رائد الأعمال من حيث روح المبادرة، والمخاطرة، والقدرة الابتكارية، وإدارة علاقات المشروع مع البيئة الاقتصادية. (Wong,M. , 2014 , 30) .

وعرف (العتيبي، وموسى، ٢٠١٥، ٢٢٨) ثقافة ريادة الأعمال، بأنها: " مجموعة المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم المبادرات الفردية والنشاط الريادي والتشغيل الذاتي والعمل الحر، وتشجع على تملك المشروعات وإدارتها، وتسهم في نشر روح الطموح والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى الحياة الفرد والمجتمع ". واتفق إلى حد كبير مع التعريف السابق، تعريف (عبد الفتاح، ٢٠١٦، ٦٣٣) والذي يعرف ثقافة ريادة الأعمال، بأنها: مجموعة الثقافات والمعارف والقيم والاتجاهات

والمهارات التي تدعم وتعزز وتشجع المبادرات الفردية والنشاط الريادي والتشغيل الذاتي والعمل الحر، والسعي لامتلاك المشروعات أو تأسيسها أو تطويرها أو إدارتها، ونشر روح المبادرة الطموحة والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى حياة الفرد والأسرة والمجتمع.

كما تم تعريف ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع بأنها: الثقافة التي يحترم المجتمع فيها الإقدام ويكافئ أخذ المغامرة عبر الإتاحة للأفراد لتحقيق أرباح من خلال أنشطة شرعية، وهي الثقافة التي تكافئ المبادرات والابتكارات الفردية والجماعية لكل مواطنيها، على حدٍ سواء، وهي الثقافة التي لا يكون فيها الفشل وصمة وتبقى تكاليف الفشل عند مستويات متدنية، وهي الثقافة التي توفر بيئة من شراكة الريادة والتعاطف مع المشاريع الصغيرة والمتوسطة. (الدبوسي، ٢٠١٧، ٢٣).

ويلاحظ أن هذا التعريف يعطي أهمية خاصة لثقافة ريادة الأعمال، لأن تطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة لا يتم في الفراغ، وإذا ما افتقدت ثقافة الدولة والمؤسسات التعليمية، والهيئات التشريعية، والمصارف، وقطاع المهن والأعمال الكبيرة لتبني المشاريع الصغيرة والمتوسطة، سيكون من الصعب على الرياديين في هذا القطاع إقامة مثل هذه المشاريع. لذلك ينبغي أن تكون بيئة العمل داعمة ومشجعة للرياديين في قطاع هذه المشاريع. ويعد وجود المنظمات الداعمة التي تسهل وتدعم الرياديين عنصر أساسي في تكوين إطار للتحرك وقاعدة صلبة لتعزيز ثقافة الريادة.

وعرفها (نافع، ٢٠١٨، ٨)، بأنها: الصفات والقيم التي يعتنقها أفراد المؤسسة الجامعية، مثل: الإبداع والابتكار والتطوير والاستكشاف، والاستفادة من الفرص، واكتساب المهارات الإدارية، والتي تظهر في تلبية احتياجات سوق العمل بكفاءة وفعالية، وتحقيق التميز المؤسسي.

وعرفها (فتحي، وصقر، والدغدي، ٢٠١٩، ٤٨) هي تلك الثقافة التي تتمتع بها المؤسسة الجامعية وتسعى من ورائها إلى توجيه إمكانياتها وجهودها للقيام بوظائفها الثلاثة؛ التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، بما يحقق المساهمة في التنمية الاقتصادية عن طريق إقامة روابط بين الصناعة والمجتمع والعمل على تسويق برامجها واستشاراتها

وبراءات الاختراع، والسعي الدائم لتحقيق منتج جديد أو عمليات جديدة، أو الدخول في أسواق جديدة أو مشاريع جديدة.

كما عرفها (خاطر، ٢٠١٩، ١٥١)، بأنها: جملة المفاهيم والقيم المشتركة، والمعايير السائدة بالمؤسسات الجامعية، والتي تترجم في سلوكيات الأفراد والوحدات التنظيمية المكونة لها، وتظهر في الأداء الإبداعي، وفي نوعية الخدمات المقدمة بما يلبي احتياجات سوق العمل دائمة التغير ويضمن تحقيق مراكز تنافسية عالية.

وتأسيساً على ما تقدم فإن الثقافة الداعمة للريادة والتي يمكن تسميتها بثقافة الريادة، تعد أحد المقومات الأساسية لنجاح وتطور مؤسسات التعليم الجامعي، إذ تعبر عن أساليب التفكير واتخاذ القرارات وقواعد السلوك التي تتبناها الجامعة لإيجاد تفاهم وأفكار مشتركة حول كيفية إنجاز العمل والالتزام بمعايير قادرة على تطبيق مبادرات ومشروعات وممارسات متميزة، تساعد الجامعة على السبق والتفوق في منتجاتها وخدماتها وعلاقاتها الخارجية. وهذا يلزم بنشر ثقافة الريادة داخل بيئة العمل الجامعي بأكملها.

وبنظرة تحليلية للتعريفات السابقة وغيرها الكثير التي لم يتسع المجال لعرضها اتضح:

- أن ثقافة ريادة الأعمال هي مزيج من عاملين مهمين: الفرص الموجودة في البيئة، والفرد الذي لديه روح الابتكار من أجل الاستفادة من هذه الفرص، فالتركيز على الفرد لإكسابه صفات وقيم المبادرة من أجل استغلال الفرص والمواقف لتصبح مبادرات ناجحة لا يكون عن طريق الفرد نفسه، ولكن من قبل الكيانات المختلفة في البيئة.
- أن ثقافة ريادة الأعمال تبرز خلال ثلاث عناصر هي (المعارف المتقاسمة بين أفراد مجتمع ما؛ الذين يرغبون في رفع التحديات -مواقف وقيم (إبداع -روح المسؤولية - استقلالية -الثقة بالنفس -التضامن -القيادة -التسامح عند الفشل) -كفاءات التحكم، القدرة على الفعل).
- أن هناك أربعة عناصر ساهمت بشكل كبير في نشر ثقافة ريادة الأعمال: إنشاء حاضنة أعمال تكنولوجية، إنشاء مركز لريادة الأعمال، دمج العناصر الريادية في المناهج الدراسية، إقامة روابط بحثية مع مؤسسات الأعمال.

- أن ثقافة ريادة الأعمال تعد مؤشر رئيس لتطوير مناخ جديد للابتكار والمسؤوليات الفردية، والتغيير، والمكافآت والمساعدة على تطوير رسالة الجامعة.
- أن ثقافة ريادة الأعمال تسمح بالتغيير المستمر بناء على احتياجات السوق، وتبحث عن الفرص المتاحة في البيئة الخارجية وتستثمرها لتحقيق التنمية والابتكار.
- انه لكي تضمن المؤسسة الجامعية التحول نحو الريادة وتحقيقها، وجب وجود اتفاق بين أهدافها وقيم وثقافة أعضائها وإيجاد ثقافة داعمة للريادة باعتبارها المحرك الأساسي للطاقات والقدرات، فهي تؤثر بالدرجة الأولى على أداء الموارد البشرية وتحقيق إنتاجية عالية من خلالها، وذلك لأن كفاءة الأداء مرهون بقيم ومعتقدات الأفراد داخل المؤسسة. وبمعنى آخر فإنه إذا كانت المؤسسة الجامعية قادرة على تقديم منتجات وخدمات تمكنها من تحقيق مركز تنافسي جيد، فهذا يعني أن لها ثقافة قوية تدعم الريادة وتؤثر على أفكار الأفراد وتعكس في سلوكياتهم وأدائهم التنظيمي.
- أن مفهوم الريادة ينطوي على مفاهيم فرعية أخرى تتمثل في الفرصة والمخاطرة والابتكار الذي يخلق الفرصة، والمبادرة، فالريادة عملية تنصب على تقديم كل ما هو جديد ومتميز وذلك من خلال الإدارة المتميزة، الموارد وإدراك الفرص واستثمارها والمخاطرة والمبادرة في تحويل هذه الفرص لابتكارات على أرض الواقع.
- أن ثقافة ريادة الأعمال تمثل منهج للبحث عن الفرص الواعدة أو توليدها دون التقيد بالإمكانيات أو الموارد المتاحة.
- إن ثقافة ريادة الأعمال تعد من أهم مرتكزات النمو الاقتصادي؛ فهي العملية التي تساعد على خلق أنشطة تقدم فعالية اقتصادية مضافة، وتسهم في خلق فرص وظيفية. ومن ثم تعد تنمية ثقافة ريادة الأعمال أحد المداخل الأساسية للتطور الاقتصادي ومواجهة البطالة لدى مختلف المجتمعات.
- أن هناك ارتباط وثيق بين ريادة الأعمال والإبداع، فريادة الأعمال هي مؤسسة اقتصادية مبدعة تحت ظروف المخاطرة والمبادرة، حيث تتمحور ريادة الأعمال بالأساس على المخاطرة عند تطبيق الفكرة ومن ثم ترتبط ريادة الأعمال أيضا

بالتخطيط لمواجهة المخاطر في ضوء المعرفة المتوافرة عن السوق والموارد المتاحة لرائد الأعمال.

- أن ريادة الأعمال تسعى إلى استثمار الفرد لما يتوافر لديه من مهارات وقدرات تمكنه من بدء مشاريع عمل خاصة وإدارتها ومواصلة تطويرها ويقوم بمبادرات مدروسة تتم عن بعد نظر لإحداث التغيير والاتصال مع التطورات المحيطة.
- أن ريادة الأعمال تتعدى مجرد التدريب على بدء عمل وإنما تركز على تطوير قدرات وسلوكيات ومهارات واتجاهات تهيئ الأفراد للتكيف والتطوير والتجديد والابتكار والتحكم بعالم يشهد تحولاً وتغيراً سريعاً ومستمرًا.
- ومن هنا أصبح تعزيز ثقافة ريادة الأعمال مطلب اجتماعي واقتصادي متعدد المستويات، ولتغيير ثقافة المجتمع وأساليب تفكيرهم ليصبحوا مبادرين لديهم الإرادة والقدرة لتحويل الأفكار إلى مشروعات تجارية ناجحة. فقد تُشكل ريادة الأعمال نموذج يلبي احتياجات المجتمع ويشجعهم على التفكير في توفير فرص عمل جديدة.
- وفي ضوء ما سبق يُمكن تعريف ثقافة ريادة الأعمال في هذا البحث إجرائياً بأنها: عملية استثمار خريجي التعليم الجامعي لما يتوافر لديهم من معارف ومهارات وقدرات وأفكار إبداعية تمكنهم من بدء مشروع عمل خاص بهم، أو تطوير مشروع عمل قائم بالفعل وإدارته؛ لتلبية متطلبات سوق العمل من خلال تقديم منتجات أو خدمات جديدة ومتميزة.

ثانياً: ريادة الأعمال (الكفايات والمهارات)

انطلقت ثقافة ريادة الأعمال من حقيقة تمكين الإنسان من أن يكون فاعلاً ومعتمداً على نفسه وشريكاً حقيقياً في النشاط الاقتصادي وفي خلق فرص العمل بدلاً من البحث عنها ، ويتطلب ذلك تعزيز وتشجيع الروح الريادية من خلال تحرير مواهب وخيال وإبداع الشباب كقادة للتغيير؛ فالثقافة الريادية ترتكز على توليد الأفكار ، والتأمل، والابتكار، وإطلاق العنان للإبداع المتحرر من النمطية والتفكير المؤطر والتدرج المنطقي الرتيب ، وتحفيزهم وتشجيعهم على ممارسة ريادة الأعمال عبر تعلم مبادئ وأبعاد ثقافة ريادة الأعمال ، والتفكير الريادي ، والسلوكيات والاتجاهات الريادية ؛ ومن ثم فإن تبني

ريادة الأعمال في المجتمعات وترسيخ ثقافتها التي تركز على أسس الإبداع والابتكار يتطلب تأهيل الشباب بالمعارف والمهارات والقدرات والقيم التي تؤهلهم لأن يكونوا رواده. (البكاتوشي وآخرون ٢٠٢٠، ٢١). (Mohan, v, & Bharti, L. ,2017,18). وهذا هو ما أكدته كل من منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، والمفوضية الأوروبية (OECD & European 2012 , Commission) عندما صنفت كفايات ريادة الأعمال إلى :

المعرفة: وتتعلق المعرفة بتوفر فرص العمل وعالم الأعمال، والمعرفة الاقتصادية والمالية ومعرفة أسس تنظيم الشركات والعمليات التجارية.

المهارات: وتشمل مهارات الاتصال ومهارات العرض والتخطيط وكذلك العمل الجماعي، واستكشاف الفرص العملية لبدء المشاريع الريادية، ويشمل ذلك المراحل المختلفة لبدء المشاريع، بما في ذلك تصميم وتنفيذ خطة العمل.

الاتجاهات: فتمثل في الوعي الذاتي والثقة بالنفس واتخاذ المبادرة والمخاطرة والإبداع. وفي هذا السياق حدد (معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية، ٢٠٠٧، ٢١-٢٢) هذه الكفايات فيما يلي:

- القدرة على تحمل المسؤولية المبادرة التي تتخطى متطلبات العمل.
- الانتباه إلى الفرص واقتناصها.
- الإصرار والمثابرة والالتزام بالعمل والمتابعة.
- البحث عن المعلومات اللازمة للعمل.
- الاهتمام بالجودة والنوعية.
- الفاعلية والتخطيط المنظم.
- القدرة على حل المشكلات.

كما صنف تقرير العمل المعني بالشركات الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال التابع لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية الكفايات إلى ثلاث مهارات أساسية منها، (OECD & European Commission , 2009)

- المهارات الأساسية: معرفة القراءة والكتابة والحساب والاتصال وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وحل المشكلات.
- المهارات الشخصية والاجتماعية: العمل ضمن فريق والثقة بالنفس والوعي الذاتي والمخاطرة وحل المشكلات والإبداع والرغبة في الابتكار.
- المهارات المتعلقة بتأسيس الشركات وإدارة الشؤون المالية: منها وضع خطط الأعمال والتسويق والإدارة المالية والمبيعات وإدارة الموارد البشرية.

أما معايير المحتوى الوطني للتربية الريادية **The National Content Standards for Entrepreneurship Education** (10، 2004) فقد قسمت

كفايات ريادة الأعمال إلى عدد من المهارات الفرعية كما يلي:

- المهارات الريادية وتشمل عمليات ريادة الأعمال (الاكتشاف، ومفهوم التنمية والموارد)، والصفات الريادية (القيادة، وتقييم وإدارة الشخصية).
- مهارات التجهيز وتشمل أساسيات الأعمال (مفهوم وأنشطة الأعمال).
- مهارات الاتصال (أساسيات الاتصال، والتعامل مع الصراع).
- المهارات الرقمية (أساسيات وتطبيقات الكمبيوتر).
- مهارات الاقتصاديات (العلاقة بين التكلفة والربح، والمؤشرات الاقتصادية)،
الأمية المالية (الأساسيات والخدمات المالية، وإدارة الأموال)، وتنمية الأفراد
(التخطيط المهني، ومهارات البحث عن وظيفة)، والإدارة المالية (المحاسبة،
والتمويل، وإدارة الأموال)، وإدارة الموارد البشرية (التنظيم، والتوظيف،
والتحفيز، والتقييم)، وإدارة التسويق (خلق الخدمات، إدارة معلومات التسويق
والتسعير، والترويج)، وإدارة العمليات (أنظمة الأعمال، وإدارة القنوات
المشتريات)، وإدارة المخاطر (مخاطر الأعمال، والاعتبارات القانونية)،
والإدارة الإستراتيجية (التخطيط والسيطرة)

وأشار تقرير "EntreComp" الذي يعرف باسم "الإطار العام لمهارات ريادة الأعمال"، ويعرف أيضا باسم "مهارات ريادة الأعمال"، والذي تم إعداده من قبل مركز البحوث المشتركة التابع للمفوضية الأوروبية إلى ثلاثة مجالات أساسية للمهارات متداخلة

ومتربطة، وهي: الأفكار والفرص"، و " الموارد"، و " التطبيق العملي". ويتكون كل واحد من هذه المجالات من خمس مهارات تساهم مع بعضها البعض في بناء وحدات ريادة الأعمال (أحمد، ٢٠١٩، ٥١).

ويتبين أن تقرير مهارات ريادة الأعمال يتكون من مسارين: يشتمل الأول على مجالات المهارات الثلاث، التي تعكس مباشرة مفهوم ريادة الأعمال باعتبارها القدرة على تحويل الأفكار إلى أعمال ذات قيمة من خلال إدارة الموارد المتوفرة والاستفادة منها. ويمكن لهذه الموارد أن تكون شخصية، (مثل الوعي الذاتي، والفاعلية الذاتية، والدافع، والمثابرة)، أو مادية، (مثل وسائل الإنتاج، والموارد المالية)، وغير المادية مثل المعرفة المتخصصة، والمهارات، والمواقف؛ أما الثاني، فيشتمل على المهارات الـ ١٥ التي تشكل معاً بناء مفهوم ريادة الأعمال باعتبارها مهارة يمكن لجميع المواطنين الحصول عليها سواء من خلال برامج التعليم الرسمي أو غير الرسمي.

وقد اختلف الباحثون والتربويون في تحديد مهارات ريادة الأعمال التي يجب توافرها وتميئتها لدي الطلاب وذلك على النحو التالي:

حدد (السكرانة، ٢٠٠٨، ١٩٧) المهارات المطلوبة لريادة الأعمال إلى ثلاث مهارات رئيسة يندرج تحت كلاً منها عدد من المهارات الفرعية وذلك على النحو التالي:

- **مهارات تقنية:** مرتبطة بالكتابة، والإصغاء، وحسن التحضير، والتنظيم، وفرص العمل، وتقنيات المعرفة.
- **مهارات إدارة الأعمال:** وهي مهارات اتخاذ القرار والتسويق والإدارة والتمويل والمحاسبة والإنتاج والرقابة والنقاوض وتنظيم النمو وطرح المنتج.
- **المهارات الريادية الشخصية:** وهي الالتزام والرقابة، وأخذ المخاطرة، والإبداع، والضبط والرؤية والريادة، والقدرة على التغيير.

أما (الحشوة، ٢٠١٢، ١٥) فقد حدد هذه المهارات في: الاتصال والتواصل والمفاوضات، والثقة والكفاءة الذاتية ومعرفة الذات، ومعرفة القراءة والكتابة والحساب، والمثابرة، والتعرف على الفرص، والدافعية، والمعرفة بالمهن والريادة، والقيادة، والمخاطرة واتخاذ القرارات وتحمل عدم اليقين والإبداع والابتكار، والمعرفة بالموارد

المتاحة لإقامة مشاريع جديدة، والتفكير الناقد والتحليلي وحل المشكلات، والتخطيط والإدارة والتسويق.

كما رأت مؤسسة التدريب الأوربي (ETE, 2003,13) أن المهارات المطلوبة للبحث عن فرص عمل أو بدء مشروع جديد وتحسين أداء الأعمال هي: الاتصال، والتعامل مع عدم اليقين، والكفاءة الأخلاقية، وتوليد الأفكار والبحث عن أعمال، ومعالجة المعلومات، وتعلم استثمار الأصول الشخصية والأسرية، والتعافي من الوقوع في الخطر، وإدارة المعاملات والعلاقات التنظيمية، والحساب، والعمل بشكل مستقل، وحل المشكلة، واتخاذ الإجراءات، واتخاذ الفرص واغتنامها، واستخدام موارد محدودة، واستخدام شبكات العلاقات الشخصية والاجتماعية، والعمل مع الآخرين.

كما ركز البعض على المهارات الشخصية اللازمة للريادي، فيرى (النجار، والعلي، 2009، 10-13) أنها تتمثل في الاستعداد والميل نحو المخاطرة والرغبة في النجاح والثقة بالنفس والاندفاع نحو العمل والمخاطرة، والاستعداد الطوعي للعمل لساعات طويلة، والالتزام، والتفاوض.

بينما حصرها دافت (Daft, r, 2010,607) في:

- **التحكم الذاتي (الداخلي):** إن مهمة بدء عمل جديد تتطلب من الفرد الريادي أن يكون لديه إيمان بالمستقبل وأنه قادر على السيطرة على العوامل الخارجية المؤثرة
- **مستوى مرتفع من الطاقة:** تتطلب مهمة البدء بالعمل الريادي جهود عظيمة من العمل الشاق والمضنى، والإصرار على العمل ساعات طويلة.
- **الحاجة إلى الإنجاز:** الريادي شخص لديه الدافعية لإشباع الحاجة بدرجة عالية لأنه بارع ومتفوق يختار الظروف التي توفر له النجاح في عمله الذي يتصف بالتحدي والأهداف الصعبة.
- **تحمل الغموض:** الريادي يتمتع بخصائص نفسية تمكنه من أن يكون شخصاً غير متأثر بالفوضى وعدم التأكد، فالريادي يتحمل المخاطرة المحسوبة.

• **الثقة بالنفس:** الريادي هو الشخص الذي يبدأ العمل الحر بحيث يكون مدفوعة بحماس لإنجازه، لديه الثقة بالنفس التي تقوده إلى كسب المزيد من الزبائن والتعامل مع التفاصيل الفنية وإدامة حركة العمل.

وقد عرضت منظمة التعاون الاقتصادي في عام ٢٠١٧ أهم مهارات قيادة الأعمال

كما يلي: (OECD , 2017,61 1)

١- **مهارات عامة أساسية:** وتتمثل في مهارات القراءة والكتابة وإجراء العمليات الحسابية، ومهارات الاتصال الشفهي والمكتوب، بالإضافة إلى بعض المهارات التكنولوجية الأساسية.

٢- **المهارات المتقدمة:** والتي تشمل كل من:

• **مهارات تقنية:** تشمل حل المشكلات وإعداد الخطط التسويقية، والمهارات التكنولوجية المتقدمة.

• **مهارات إدارية:** تشمل التخطيط والتنظيم وضبط الجودة وإدارة الموارد البشرية.

• **مهارات الاتصال والمهارات الاجتماعية:** وتشمل إثارة الدافعية وتقدير الآخرين، والعمل

• **في فريق، وكذلك العمل بشكل فردي لتحقيق الهدف المرجو.**

• **مهارات ثقافية ولغوية:** وتشمل القدرة على التواصل مع الآخرين بأكثر من لغة واحترام وتقدير التنوع الثقافي للمجموعات العرقية داخل المجتمع.

٣- **المهارات الحاكمة:** وتشمل:

• **المهارات الخاصة بإنشاء وابتكار عمل جديد وإدارته في المجتمع الواقعي، كما تشمل تقييم المخاطر والتفكير الاستراتيجي والثقة بالنفس وبناء شبكة علاقات شخصية وتحفيز الآخرين والتعاون معهم على إنجاز العمل.**

• **المهارات الخضراء** والتي تتضمن ممارسة نمط من الأعمال يتوافق مع الحفاظ على البيئة، ويضمن استدامة مواردها سواء في صورة منتجات أو خدمات تقدم للمجتمع.

كما اهتم أيضا مركز البحوث المشتركة التابع للاتحاد الأوروبي عام ٢٠١٧ بمجال ريادة الأعمال والذي اعتبر أن تطوير القدرات الريادية للمواطنين والمؤسسات في أوروبا واحداً من أهم أهداف سياسة الاتحاد الأوروبي، كما شدد على أن هناك وعي متنامي حول إمكانية تعلم المهارات والمعارف والسلوكيات الريادية، مما يؤدي إلى إحداث تطور شامل في العقلية والثقافة الريادية، وبالتالي فهناك حاجة واضحة لتعريف ووصف ريادة الأعمال باعتبارها مهارة بحد ذاتها. وبناء على هذا تم إصدار تقرير مهارات ريادة الأعمال عن مركز البحوث المشتركة عام ٢٠١٧، حيث قدم هذا التقرير إطاراً لمهارات ريادة الأعمال يهدف إلى إيجاد حلقة وصل بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، وإلى أن يكون مرجعاً قائمة على حقائق لأي مبادرة تهدف إلى تعزيز التعلم الريادي، على أن يتميز هذا الإطار بكونه مصدراً مرناً للإلهام، يمكن استخدامه أو تطويره لدعم عديد من السياقات المختلفة. ويمكن الاعتماد عليه في إعادة النظر في برامج قطاع التعليم الرسمي والتدريب، أو في وضع البرامج العملية الريادية بالتعليم غير الرسمي، أو تطوير الأدوات اللازمة للتقييم الذاتي لكفاءات ريادة الأعمال لدى المواطنين. وقد حدد التقرير مهارات ريادة الأعمال في ثلاثة مجالات رئيسية يندرج تحت كل منها خمس مهارات رئيسية تتمثل في:

١. الأفكار والفرص وتشمل: اكتشاف الفرص، الإبداع، الرؤية المستقبلية، وإعطاء قيمة للأفكار والتفكير الأخلاقي والمستدام.
٢. الموارد وتشمل: الوعي الذاتي والفاعلية الذاتية، الدافع والمثابرة، إدارة الموارد البشرية والمادية، المعرفة المالية والاقتصادية، حشد جهود الآخرين.
٣. التطبيق العملي ويشمل: أخذ زمام المبادرة، التخطيط والإدارة، التعامل مع الغموض وعلم اليقين والمخاطر، العمل مع الآخرين التعلم من خلال التجربة (باسيجالوبو وآخرون، ٢٠١٧، ١٢-١٣)، (Bacigalupo. M. Kampylis,) (P. Punie, Y., Van den Brande, G. 2016. 12

وقد تميز هذا التقرير بكونه وضع مجموعة من المؤشرات تحت كل مهارة فرعية مع تصنيفها لثلاث مستويات (المبتدئ، المتوسط والمتقدم) حيث يمكن الاستفادة منها في وضع السياقات والمجالات التعليمية التطبيقية لريادة الأعمال.

كما اهتمت دراسة (سالم، ٢٠١٧)، بتصنيف المهارات الريادية الي ثلاثة انواع رئيسية هي:

- المهارات التكنولوجية وتتمثل في (القدرة على الاتصال -إدارة الأعمال التقنية التكنولوجية -القدرة على التنظيم -بناء العلاقات والشبكات -العمل ضمن فريق.
- مهارات إدارة الأعمال وتتمثل في (وضع الأهداف والتخطيط -صنع القرار - المالية -المحاسبة -الرقابة -التفاوض -طرح المنتج)
- المهارات الريادية الشخصية وتتمثل في (الرقابة والالتزام -أخذ المخاطرة -الإبداع -القدرة على التنفيذ -رؤية قيادية -التركيز على التغيير).

ثالثاً: أهداف نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة

لكي يتم نشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة، فإن عليها إعادة النظر في أهدافها لكي تتلاءم مع توجهها الريادي الجديد، فنشر ثقافة ريادة الأعمال لها أغراض وأهداف وهي على النحو التالي:

١- تنمية الكفايات الريادية للطلاب عن طريق تدريب رواد أعمال المستقبل الذين سيقومون بإنشاء مشاريعهم وأعمالهم الخاصة وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال والعقلية الريادية لديهم في كل مجالات التعليم العالي ، وإدارة أنشطة الطلاب في تنظيم المشاريع والأعمال بطريقة ريادية (من خلال : تنظيم حاضنات الأعمال - مجتمعات التكنولوجيا ... وغيرها) ، مع توفير المعارف والمهارات اللازمة للطلاب وتكوين اتجاهات إيجابية تجاه أنماط التفكير المستقبلية الحديثة وتشمل (صنع القرار ، الابتكار، والمبادرة ، وتحديد الفرص ، الإبداع، والتفكير الاستراتيجي ، والعمل الحر). (Schulte , 2004,3)

٢- تطوير المهارات الشخصية للطلاب والتي تتمثل فيما يلي:

- الرؤية المستقبلية: حيث يمتلك الشخص الريادي أحلام وطموحات عالية مختلفة عن طموحات الأشخاص الغارقين في الواقعية، ويتوق إلى بلوغها من خلال ممارسة أعمال جديدة لم يسبقه إليها أحد.
 - المرونة في بناء فرق العمل وبناء العلاقات والاتصال الإيجابي في بيئة سليمة: حيث يسعى الرياديون نحو إيجاد مشروعات ومنتجات حديثة وجديدة، ولتحقيق ذلك لابد من التشجيع على العمل الجماعي، وكسب قبول الآخرين للعمل معه.
 - المثابرة والمواظبة: يتطلب من الريادي التحلي بالنشاط والمثابرة للتغلب على التحديات التي تواجهه خلال نشر أفكاره الريادية والعمل على جعلها حقيقة واقعية.
 - ثقة عالية بالنفس: حيث يشعر الريادي بثقة عالية بقدرته على بلوغ غاياته، وتتبع هذه الثقة من إدراكه لما يتمتع به من مهارات وخصائص وصفات تميزه عن غيره.
 - النظرة التفاؤلية: حيث يميل الرياديون إلى التفاؤل لأن لديهم الثقة والعلم التام بأن الفشل هو حلقة من حلقات النجاح ويمكن تحويله إلى نجاح، وكذلك تحويل التفكير السلبي إلى التفكير الإيجابي.
 - الحاجة إلى الإنجاز: حيث يتميز الريادي برغبة قوية في تحقيق إنجازات متميزة، حتى لو تحمل الصعوبات للوصول إلى أهدافهم.
 - ميل كبير للاستقلالية: لا يميل الريادي إلى الاعتماد على الآخرين في تحقيق أهدافه ويعمل باستقلالية كبيرة، مما يجعله غير مندفع للعمل في المؤسسات التي تسودها أنماط إدارية بيروقراطية وقيادات مهيمنة.
- ٣- تحقيق الريادة الاجتماعية: خلال معالجة المخاوف الاجتماعية، بما في ذلك الحد من الفقر والبطالة والجريمة، ويكون ذلك من خلال برامج تعليمية داعمة لثقافة ريادة الأعمال طبقاً لخصائص الاقتصاد القومي، ورفع مستوى التعليم الريادي لتنمية القدرة على اقتناص فرص العمل الريادية. (عبد الوهاب، ٢٠١٨، ٧٧١)
- ٤- توفير مصادر التمويل الذاتي وإيجاد مصادر تمويلية غير تقليدية وتوفير بدائل تمويلية في ظل تناقص التمويل الحكومي للجامعات على مستوى العالم في ظل الأزمات الاقتصادية التي تمر بها، ويكون ذلك عن طريق استثمار وتسويق أبحاثها

وأفكارها وأهم التطبيقات المستحدثة بها، ومن ثم تحقيق القيمة المضافة لها، والتحالف والشراكة من أجل مشاريع ريادية مبتكرة تحقق تدفقات تمويلية لها تساعدها على تحقيق أنشطتها التعليمية والبحثية والخدمية. (شاهين، ٢٠٢٠، ١٢٦).

المحور الثاني: دواعي تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة.

إن ثقافة ريادة الأعمال هي المحرك الرئيسي للابتكار والنمو الاقتصادي حيث يلعب تعليم ثقافة ريادة الأعمال دوراً أساسياً جوهرياً في تشكيل وصياغة الاتجاهات والمهارات والسلوكيات؛ فبإمكان ثقافة ريادة الأعمال أن تكون المحفز الذي تحتاجه للمساعدة في توفير النماذج الجديدة المبتكرة والضرورية لتحقيق التعليم للجميع والأهداف الإنمائية في التعليم، وعلى ذلك فإن تعليم ثقافة ريادة الأعمال يسهم في:

- مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين والعمل على التنمية المستدامة.
 - التجاوب مع التوجه العالمي نحو الريادة في التعليم العالي.
 - التوجه نحو تلبية متطلبات اقتصاد المعرفة.
 - إيجاد فرص عمل وتجديد النمو الاقتصادي.
 - عامل من عوامل التغيير الاجتماعي.
 - تنمية رأس المال البشري.
 - تطوير المهارات اللازمة لاقتناص الفرص لدى الشباب.
- وقد سعت الكثير من الدراسات والكتابات لدراسة مفهوم وأهمية ثقافة ريادة الأعمال ودورها في النمو الاقتصادي، والاجتماعي والتعليمي، وعلى الرغم من الاختلافات حول مفهوم الريادة وسبل النهوض بها فإن هناك شبه اتفاق أو إجماع حول أهمية الثقافة الريادية ودورها المحوري في النمو الاقتصادي والاجتماعي والتعليمي في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء.

هذا وقد بدأ التوجه نحو ثقافة ريادة الأعمال حينما أدركت العديد من الدول أهميتها ودورها في دفع عجلة التنمية، وان هذه الثقافة الريادية لا تتحقق إلا باكتساب الأفراد للمهارات اللازمة لها وذلك من خلال التعليم والتدريب لأنهما المنطلق لاكتساب تلك المعارف والمهارات، فحرصت على تشجيع ريادة الأعمال وترويجها بين الشباب ومن

أجل تحقيق هذا الهدف تبنت العديد من الدول برامج لتشجيع هذه الريادة ودعمها بين الشباب في المدارس والجامعات من خلال دمج برامج ثقافة ريادة الأعمال في المناهج الدراسية كمساق اختياري أو كنشاط ما بعد انتهاء اليوم الدراسي وتشتمل هذه النشاطات على فنيات إدارة المشاريع، ويتم التدريب تحت إشراف مجموعة من المتطوعين ذوي الخبرة في هذا المجال، كما قامت بتطوير المناهج الدراسية والجامعية بشكل يتلاءم مع متطلبات سوق العمل الجديدة ، وقامت العديد من الجامعات بإنشاء مراكز لريادة الأعمال تعمل على تدريب الطلاب وتعليمهم مهارات البحث والتطوير، وتصميم برامج تدريبية في ثقافة ريادة الأعمال تهدف من خلالها تزويدهم بالمهارات اللازمة لسوق العمل وتقديم النصح والإرشاد لهم مع المتابعة المستمرة لمشاريعهم (مبارك، ٢٠١٠، ٨٨) ومن هنا ازدادت أهمية ثقافة ريادة الأعمال لتأخذ أهمية كبيرة في دعم الاقتصاد المصري وزيادة قدرته التنافسية محلياً ودولياً، خاصة وأنها أصبحت تعد واحدة من الضرورات المستقبلية اللازمة لإنجاح الجامعات في تحقيق دورها في قيادة المجتمع وتنميته . ومن الجانب الاقتصادي تؤدي مشروعات ريادة الأعمال إلى زيادة فرص العمل المناسبة وزيادة الطاقة الإنتاجية والتشغيلية للاقتصاد الوطني، بينما من الجانب الاجتماعي فإن انتشار مفهوم ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع المصري يؤدي إلى توليد روح المبادرة والابتكار والتنافس بين الشباب فضلاً عن الإسهام في حل مشكلة البطالة وما يترتب عليها من الإسهام في حل بعض المشاكل الاجتماعية.

هذا وقد تعددت دواعي تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة ما بين دواعي اقتصادية، واجتماعية، وتعليمية، والتي يمكن توضيحها على النحو التالي (Wiklund, J. & Sheperd, D.) Bolton, B. & Thompson, J. , 2000) (حسنين، ٢٠٢٠، ٩٨٦-٩٨٨)، (أحمد، ٢٠١٩، ٤٠-٤٢).

أولاً: الدواعي الاقتصادية: وتتمثل فيما يلي:

- إسهام ثقافة ريادة الأعمال في تحقيق النمو والازدهار الاقتصادي داخل المجتمع ، من خلال إيجاد العديد من المشروعات التي تعد مهمة لتطوير الاقتصاد الوطني وتنميته ، وإيجاد فرص عمل ذات أهمية على المدى الطويل من أجل تحقيق النمو

- الاقتصادي ، مع زيادة الكفاءة من خلال زيادة التنافس ؛ إذ أن دخول المنافسين الجدد يحفز الآخرين للاستجابة بشكل كفاء وفعال . (بسيونى، ٢٠١٧، ١٢٧)
- إيجاد العديد من المشروعات التي تعد مهمة لتطوير الاقتصاد وتنميته، وتحسين الوضع المالى.
 - توفير المزيد من فرص العمل التي ترضى وتناسب القوة العاملة.
 - توظيف الآخرين في وظائف غالبًا ما تكون أفضل لهم.
 - تطوير المزيد من الصناعات، خاصة في المناطق الريفية.
 - التشجيع على تصنيع المواد المحلية في صورة منتجات نهائية.
 - احتمالية إدخال ابتكار جذري يترك أثرًا إيجابيًا في الاقتصاد بشكل كامل.
 - التشجيع على بناء وتقديم منتجات بجودة أعلى. وإيجاد أسواق جديدة.
 - التشجيع على استخدام التقنيات الحديثة على مستوى الصناعات الصغيرة لزيادة الإنتاجية.
 - تطوير صفات ومواقف لريادة الأعمال بين رواد الأعمال الجدد لتحقيق المزيد من التقدم.
 - استقطاب الشباب للعمل الحر، والمبادرات الفردية، والأعمال الريادية، واستثمار أموالهم، وطاقتهم في مشروعات صغيرة، ومن ثم الاتجاه إلى الاستثمار في المشروعات الريادية يعد أحد أهم عوامل الاستقرار الاقتصادي للدولة خاصة أثناء الأزمات.
 - تأسيس، وتنظيم مئات الآلاف من المشاريع، وتسهم هذه المشروعات الحرة مجتمعة إسهاماً هائلاً في الأداء الاقتصادي، الأمر الذي ينعكس على مستوى الاقتصاد العالمي، كما تؤدي الشركات الجديدة، والناشئة دوراً مهماً في الابتكارات التي تؤدي إلى التغيير التكنولوجي، ونمو الإنتاجية .
 - مرور المجتمع المصري في العصر الحالي بمجموعة من التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية أثرت بشكل مباشر على الظروف المعيشية للأفراد متمثلة في: الارتفاع الشديد في أسعار السلع والخدمات، وانخفاض قيمة الجنيه أمام العملات

الأجنبية، وانخفاض مستوى الدخل، وقلة الرواتب، وانحسار دور القطاع العام، وتعاطم آليات السوق، وارتفاع معدلات البطالة، وعجز الجهاز الحكومي ومؤسسات القطاع الخاص عن استيعاب الأعداد المتزايدة من خريجي النظام التعليمي (بغمور، ٢٠١٥، ١٦)

- قد تكون مراكز ريادة الأعمال مصدراً ممتازاً للدخل للجامعة، وتعزيز ميزانياتها من خلال التبرعات، والأوقاف، والمنح، وتسويق التكنولوجيا، كاستخدام التكنولوجيا المطورة في الجامعة وتطوير شركات جديدة، لذلك يجب أن تكون المراكز استباقية، وتبحث عن بدائل أخرى لزيادة التمويل مثل: جعل الطلاب يعملون مع شركات محلية لكتابة خطط لهم مقابل مبلغ مالي، فضلاً عن عقد الندوات، وورش العمل، والمنح، والمشاركة في نقل التكنولوجيا.
- تسهيل التعاون بين الجامعات، والصناعة، حيث تستفيد الشركات، والصناعة بشكل كبير من الأبحاث، والابتكار الجامعي، لذلك ركزت الجامعات على دعم الشركات الناشئة والقائمة؛ لتسهيل المزيد من التعاون والابتكار، ومن ثم تبحث الجامعات باستمرار عن طرق لربط أبحاثها، وتعليم الطلاب بأهداف الصناعة الناشئة، من خلال انشاء مراكز لريادة الأعمال لخلق قيمة اقتصادية أكبر تتعاون فيها الجامعات بشكل استراتيجي مع الشركات، حيث تقدم دورات تدريبية وتدريباتاً داخلياً، وتشارك المرافق مع الشركات الناشئة، مثل انشاء صناديق للمشاريع، وبرامج الحوافز الممولة من الصناعة، وكل ذلك يقود إلى زيادة الابتكار وتطوير المنتجات من قبل طلاب الجامعة، والخريجين، وأعضاء هيئة التدريس.

ثانياً: الدواعي التعليمية: وتتمثل فيما يلي:

- تزويد الخريجين بالتدريب اللازم الذي سيساعدهم في الابتكار والإبداع وأيضاً تمكنهم من تحديد الفرص التعليمية الجديدة.
- توفير التدريب على إدارة المخاطر للخريجين.
- منح الخريجين الجدد تدريباً كافياً للعمل في إحدى المؤسسات التعليمية.

- توفر لطلاب الجامعات، وكبار رجال الأعمال، والباحثين الأكاديميين كل المعرفة، والكفاءات التي يحتاجونها لإنجاح أعمالهم من خلال تعزيز تصميم، وتنفيذ، وإدارة المشاريع الريادية الناجحة.
- إكساب معرفة أكاديمية متعمقة عن طريق المختبرات المستدامة للباحثين الأكاديميين.
- إحداث التغيير والتحول، إذ يعد الإبداع من أهم الخصائص المميزة للريادة.
- تقليل هجرة المواهب بتوفير مناخ جديد لريادة الأعمال.
- تقدم مراكز ريادة الأعمال التدريب، والتطوير التعليمي لصقل، وإعداد رواد الأعمال، وإكسابهم المهارات والخبرات في التعامل مع مختلف أطراف العمليات الإنتاجية، والتسويقية.
- دعم الأعمال الإبداعية من خلال برامج الحاضنات التكنولوجية لجذب، وتبنى الأفكار الإبداعية، وتكوين رصيد بشري من رواد الأعمال.
- تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ إيجاد فرص العمل، فالجامعات التقليدية تسعى إلى البحث عن توافق مخرجاتها مع متطلبات التوظيف في سوق العمل، في حين أن الجامعة الريادية تبني وتصمم مناهجها، وتخصصاتها لتخريج طلاب قادرين على إيجاد فرص العمل في السوق من خلال دعم مركز ريادة الأعمال.
- دعم المبادرات الريادية في البعدين البحثي والمجتمعي للجامعات، مثل مبادرة الكراسي البحثية، ومبادرة نقل وتوطين التكنولوجيا في المجتمع، ومبادرة تحويل المسارات المهنية والتدريب التحويلي. (خاطر، ٢٠١٩، ٢١٥).
- البدء في تطبيق المؤشرات الاقتصادية والإنتاجية على الأنظمة التعليمية وتوثيق العلاقة بين التعليم الجامعي وقطاعات العمل والإنتاج، والتوجه نحو دعم قدرة المؤسسات الأكاديمية في تحقيق التنمية الاقتصادية. (عبد الوهاب، ٢٠١٨، ٨٣٤)

ثالثاً: الدواعي الاجتماعية وتتمثل فيما يلي:

- إسهام مشروعات ريادة الأعمال في تحقيق الاستقرار الاجتماعي للدول، حيث إن انتشار مفهوم ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع يؤدي إلى توليد روح المبادرة

والابتكار والتنافس بين الشباب، فضلاً عن المساهمة في حل مشكلة البطالة، وما يترتب عليها من المساهمة في حل بعض المشكلات الاقتصادية والاجتماعية (إدريس، وأحمد، ٢٠١٦، ١٢٩)

- تحقيق الاستقرار الاجتماعي، حيث يسعى المركز إلى تعزيز القيم الاجتماعية، والسلوك، والمعتقدات، والمفاهيم، وغيرها، والتي تؤدي دوراً حيوياً في تشكيل ميول رواد الأعمال، فضلاً عن تأثير البيئة الاجتماعية خاصة مع التغيرات المجتمعية الحادثة حيث أعطت سياسة التحرير، والخصخصة، والعولمة المزيد من التشجيع للتنمية الاقتصادية، لذلك أصبحت الدول تقترب بسرعة نحو الاقتصاد المتقدم.
- زيادة التطلعات المجتمعية، والنظرة إلى أن المعرفة لم تعد المجال الفريد للجامعات حيث تسهم مراكز ريادة الأعمال في إيجاد مصادر جديدة للتوظيف لمواجهة الخسائر في القطاعين العام والخاص، فضلاً عن إيجاد فرص تنافسية نتيجة للنمو؛ والبحث عن حلول لمكافحة بطالة الخريجين، وأرباب العمل الذين يريدون أكثر من المعرفة، والمهارات الأساسية من خريجي الدراسات العليا حيث يبحثون عن طرق جديدة لتعزيز الابتكار، والقدرة التنافسية، ومن ثم ينظر إلى مؤسسات التعليم العالي على أنها محركات الابتكار، والتقدم التكنولوجي؛ وبالتالي فهي قوى دافعة للنمو الاقتصادي؛ وإيجاد فرص وظيفية أفضل في مستقبل غير مؤكد.
- التوجه المجتمعي نحو تفعيل الدور الريادي لمؤسسات التعليم العالي ككل في ضوء البطالة المستفحلة لخريجي الجامعات وضعف الطلب على خريجي الجامعات المصرية لانخفاض مستوى الالتزام بالمعايير والمواصفات العالمية للجودة في تحديد مستوى جودة المخرجات ومدى وملاءمتها لسوق العمل.

رابعاً: الدواعي السياسية وتتمثل فيما يلي:

- إقامة مشروعات ريادة الأعمال يؤدي إلى تحقيق الاستقرار السياسي للمجتمعات المعاصرة بجانب تحقيق الاستقرارين الاقتصادي والاجتماعي، فالمشروعات الريادية تسهم في حل مشكلة البطالة، والتي تفاقمت بسببها " مشكلات الفقر، والانحراف،

وهدم المجتمعات، وقتل الطاقات الاقتصادية والاجتماعية لكل شرائح المجتمع.
(حامد، ٢٠١٧، ٥٣٨)

- بناء الثقة لدى الشباب، وتعميق روح الاعتماد على الذات والولاء والانتماء للوطن، وكذلك خلق الطموح لديهم في اقتحام العمل الحر الريادي، وزيادة الدخل.
- المشروعات الريادية تمثل آلية فعالة للقضاء على الروتين والبيروقراطية، والاعتماد على الإبداع والابتكار، وتعزيز الميزة التنافسية، وتقليل هجرة الكفاءات خارج الوطن.

- تخلي الدولة عن التوجه الاشتراكي ، والاخذ بالنظام الرأسمالي، وظهور أنواع من المهن لا تضلع بها الوظائف الحكومية ، وهذه الوظائف مرتبطة بالمعرفة والمعلومات ، وما يرتبط بهما من تكنولوجيا ، وباتت تجارة المعرفة في هذا السياق من أهم وأكثر الأعمال الاقتصادية رواجاً وربحاً . (بسيوني، ٢٠١٧، ١٢٣-١٢٧)

من كل ما سبق يمكن القول، إن ريادة الأعمال عملية جديرة بالاهتمام والرعاية من قبل حكومات الدول بصفة عامة والحكومة المصرية بصفة خاصة؛ لأهميتها المؤثرة في تحقيق الازدهار والنمو الاقتصادي والتنمية الشاملة والمستدامة، وكذلك لأهميتها في تحقيق الاستقرار الاجتماعي والسياسي.

ومن هنا تعد ثقافة ريادة الأعمال واحدة من الضرورات المستقبلية اللازمة لإنجاح الجامعات في تحقيق دورها في قيادة المجتمع وتنميته . ومن الجانب الاقتصادي تؤدي مشروعات ريادة الأعمال إلى زيادة فرص العمل المناسبة وزيادة الطاقة الإنتاجية والتشغيلية للاقتصاد الوطني، بينما من الجانب الاجتماعي فإن انتشار مفهوم ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع المصري يؤدي إلى توليد روح المبادرة والابتكار والتنافس بين الشباب فضلاً عن الإسهام في حل مشكلة البطالة وما يترتب عليها من الإسهام في حل بعض المشاكل الاجتماعية.

المحور الثالث: دور الجامعات في تنمية الثقافة الريادية

تساهم ريادة الأعمال في إعادة هيكلة الجامعات التي تسعى لزيادة قدرتها التنافسية والتوسع في برامجها التعليمية ، والبقاء في ظل المنافسة الكبيرة بين الجامعات محلياً

وعالمياً ، وفي نفس الوقت تحقيق التوازن بين كون الجامعة مؤسسة تعليمية عامة ، وكوسيلة للتسويق وريادة الأعمال .

ويتطلب من الجامعات بذل مزيد من الجهود لإكساب الطلاب المهارات الريادية ، وتأهيلهم نفسياً وفكرياً للبدء في العمل الحر ، حيث اتجهت عديد من الجامعات في أنحاء العالم إلى تصميم بعض البرامج التعليمية ، والمقررات الدراسية في ريادة الأعمال ، وبرامج تعليمية لمنح درجة الماجستير والدكتوراه أيضاً ، كما اتجهت كثير من المؤسسات الحكومية والخاصة إلى إعداد برامج تدريبية ودراسات متخصصة في ريادة الأعمال ، ونتيجة لذلك ظهر ما يسمى بالجامعة الريادية التي تستهدف تدريب وتأهيل الطلاب حتى يكونوا رواد أعمال في المستقبل ، وتدريبهم على كيفية بدء مشروعاتهم الخاصة ، وإكسابهم المهارات الريادية اللازمة ، ويقع على عاتق هذه الجامعات مهمة بناء البيئة الداعمة لمنظومة ريادة الأعمال ، وتنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب خلال توفير العنصر البشري المؤهل والموجه للعمل الحر ، والراغب في تحمل المخاطر والمبادأة ، وتدريبهم على تحويل أفكارهم ومقترحاتهم المبتكرة إلى مشروعات ريادية مهمة ، وإكسابهم مهارات إعداد وتنفيذ المشروعات ، وتقديم كافة الاستشارات والدعم والتوجيه والارشاد لهؤلاء الطلاب، مع تقديم الدعم الفني في التنظيم والإدارة والتسويق، وإجراء البحوث العلمية والدراسات التطبيقية وتقديم الاستشارات. (الرميدي ، ٢٠١٨ ، ٣٧٧-٣٧٨) (أبو بكر، ٢٠١٤، ٦٨)

وحتى تستطيع الجامعات القيام بدورها بنجاح في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب فعليها أن تركز الاهتمام بالتعليم الريادي ، والبيئة الداعمة له ؛ وتعزيز المبادرات الإبداعية، وربط التعليم بالحياة العملية، فمع ازدياد دور المعرفة في جميع المؤسسات ومنها الجامعات ، ومع التحول من الاقتصادي التقليدي إلى اقتصاد المعرفة كان لزاماً على الجامعات هي الأخرى التحول إلى اقتصاد المعرفة ، حتى تتمكن من تنمية ثقافة ريادة الأعمال ، إلى جانب إنشاء حاضنات الأعمال : والتي تهدف إلى تنمية المجتمع المحلي ، ودعم المشروعات الريادية والصغيرة الناشئة ، وخلق الفرص أمام رواد الأعمال ، ودعم التنمية الصناعية والتكنولوجية (الرميدي ، ٢٠١٨ ، ٣٨٠ ، ٣٧٨) .

- كما أشارت دراسة (مسيل وآخرون ، ٢٠١٨) إلى الدور الحيوي للثقافة الريادية cultural entrepreneurship في دعم وتطوير ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي حيث:
- تتميز الثقافة الريادية بوجود وثيقة عمل تشجع الإبداع ويتسم أفرادها بالقدرة على مواجهة التحديات وحب المخاطرة في اتخاذ القرارات .
 - تشجع الثقافة الريادية التوجهات والسلوكيات الريادية ، كالمخاطرة والاستقلالية والإنجاز وغيرها ، وتروج لإمكانية حدوث تغيرات جذرية في المجتمع ، ويعتبر التعليم من العناصر التي تندرج تحت الثقافة الريادية ؛ فهو محور رئيس في تنمية ريادة الأعمال وتطوير مهارات الإبداع والمبادرة .
 - تؤدي دوراً جوهرياً في تنمية المؤسسات ، فهي بمثابة الأصل السلوكي في المؤسسة يمكن توقع الأحداث عن طريقه ، وتعد المحرك الأساسي للطاقت والقدرات . (مسيل و آخرون ، ٢٠١٨ ، ٢٢-٢٣)
- كما أكدت دراسة (نصار، أنورشحاته، ٢٠١٨، ٤٨٤) دور الجامعة في المساهمة في التنمية المجتمعية الشاملة بوجه عام والاقتصادية بوجه خاص؛ من خلال إطلاق المشاريع الريادية وبذلك يتحول دور المؤسسة التعليمية من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ توفير فرص العمل، ومن ثم تحقيق الابتكار في أنشطة المنظمة ونقلها من وضع إلى وضع آخر أفضل، وجعلها في مصاف المنظمات الرائدة.
- كذلك أكدت دراسة (السيد، وإبراهيم ، ٢٠١٩ ، ٢٩٣) دور الجامعة في دعم التعليم الريادي من خلال العمل على إنشاء أقسام ريادية في الكليات والجامعات ووحدات للإبداع والابتكار لتكون المحفز لنشر ثقافة التعليم الريادي وريادة الأعمال ، علاوة على دمج مقررات ريادة الأعمال في المناهج الدراسية ، وأوصت الدراسة بضرورة تعميم مقررات ريادة الأعمال في كل كليات الجامعة ، ومن أمثلة هذه المقررات : ريادة الأعمال - إدارة الأعمال - أساليب الإبداع - إدارة العمليات - إدارة المشروعات - أساليب ومهارات التفاوض - خلق المشروعات الجديدة ، بالإضافة إلى الاهتمام بعمل البرامج التدريبية اللازمة لتخريج الكوادر المتخصصة لتدريس مقررات ريادة الأعمال.

❖ أولاً: الجامعة الريادية Entrepreneurial University

إنطلاقاً من كون الجامعات المصرية هي أحد المحركات الرئيسة لريادة الأعمال في المجتمع، فهي التي تنتج المعرفة وتوسعى نحو تطبيقها بكافة قطاعات المجتمع من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية واستدامة الجامعات وذلك من خلال؛ الانتقال من النهج الضيق الذي يركز على تخريج خريجين مؤهلين في تخصص معين أو وظيفة معينة إلى خريجين ذوي مهارات ريادية في مجال التخصص قادرين على إنشاء أعمال لهم ليصبحوا رواد أعمال من خلال صيغة الجامعة الريادية (أبو لبهان، ٢٠١٨، ٤٣٦).

ولهذا تأتي الجامعة الريادية كأحد الصيغ التجديدية في التعليم الجامعي القادرة على دعم دور الجامعة في مواجهة التغيرات المعاصرة من خلال التجديد الثقافي، والوظيفي، والمعرفي، والتكامل بينهما لتأهيل الجامعة وتحويلها لتصبح بيئة أعمال تقوم على استثمار الأصول الفكرية، والمجودات المعرفية، وكل ما تنتجه العقول المبدعة بهدف المساهمة في دعم اقتصاد المعرفة.

هذا، وقد نشأ مصطلح الجامعة الريادية Entrepreneurial University في الولايات المتحدة الأمريكية وأوربا في تسعينيات القرن الماضي، كنتيجة حتمية لرغبات الجامعات بأن تكون ذات فاعلية وداعمة للإبداع والابتكار، ويعد هذا التوجه نحو ريادة الأعمال هو بداية الطريق للتغيير الثقافي والاقتصادي في الجامعات المصرية، ومن هنا ينشأ دور الجامعة في بناء اقتصاد المعرفة وتنمية المسؤولية المجتمعية داخل حدود المجتمع.

وعرفتها دراسة (عبد الوهاب، ٢٠١٨، ٧٥٢) بأنها: الجامعة التي نجحت من خلال مسارات عملية في التحول من نمط الجامعة التقليدية التي تركز على التعليم والبحث لنمط آخر يولي اهتماماً غير تقليدياً من تعليم، وبحث علمي، وخدمة مجتمع؛ لتؤدي دورة ملحوظة في دعم منظومة الابتكار وريادة الأعمال، والإسهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتوفير متطلبات اقتصاد المعرفة من خلال الاستثمار في المعرفة المبتكرة.

وعرفها (الحجار، ٢٠١٨، ٣٢٦) بأنها: الجامعة التي تقدم برامج وخدمات إبداعية في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وتحل مكانة مميزة بين الجامعات، ولديها القدرة على استيعاب أو التنبؤ بالمخاطر واستثمارها كفرص إيجابية، ولها السبق دائماً في كل تقدم وتطور يشعر به العاملون والمستفيدون والمجتمع ككل.

وتُعرف من جانب (الطراونة وآخرون، ٢٠١٩، ٥٣٩) بأنها: الجامعة التي تجسد مفهوم الريادة في مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها، وتحتضن الرواد الذين لديهم المقدرة على المبادرة، ويملكون الجرأة الكافية للمخاطرة، وتحويل الابتكارات والأفكار الجديدة إلى أعمال ناجحة مربحة اقتصادياً وبالتالي توفير مصادر ذاتية للتمويل، وإنتاج المعرفة بدلاً من استهلاكها، واستيعاب مخرجاتها من قبل مؤسسات المجتمع بأسلوب مبدع من خلال تخريج طلاب رياديين، وبالتالي إيجاد فرص العمل، أو الحد من البطالة وذلك ضمن نطاق محلي أو دولي مما يجعلها تساهم بقوة في التنمية الاقتصادية المستدامة وزيادة الدخل القومي.

وعرف (الحديدي، ٢٠٢٠، ٦٨٦) الجامعة الريادية بأنها: تلك الجامعة القادرة على تحويل ركائزها الأساسية من المعارف والمهارات إلى أفكار تسويقية قابلة للنقل والتداول والتنفيذ والإنتاج من خلال تكوين كيانات تسويقية واقتصادية وتكنولوجية ضمن بيئة محفزة للريادة وداعمة للإبداع والابتكار.

وعلى ذلك يمكن القول بأن الجامعة الريادية تعتبر حاضنة طبيعية تسعى إلى الوفاء بمهامها الأساسية من تدريس وبحث علمي وثقافة وأنشطة ريادة الأعمال، مع توفير مناخ ملائم يُمكن كافة مدخلات الجامعة من استكشاف الأفكار الإبداعية التي يمكن تحويلها إلى مشروعات ريادية جديدة، بالإضافة إلى إجراء البحوث التطبيقية وتسويقها، ونقل التقنية، وتوفير فرص العمل، ومواجهة المخاطر.

❖ ثانياً: فلسفة الجامعة الريادية:

تبرز فلسفة الجامعة الريادية من أنها أداة للتغيير الاجتماعي والاقتصادي، وتؤدي دوراً مركزية في نظام الابتكار، والتنمية الاقتصادية، والاقتصاد القائم على المعرفة، والقدرة التنافسية، ومن ثم فهي مفتاح لإنتاج المعرفة والقوى العاملة من أجل تلبية احتياجات المجتمع. ولقد استحدث مفهوم الجامعة الريادية للتعبير عن نوع جديد من الجامعات التي تتفاعل مع تغيرات البيئة الخارجية للمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بحيث تسعى إلى تشجيع ثقافة ريادة الأعمال من أجل تحسين وضعها المالي، وهذا ما أدى إلى التوجه بالجامعات إلى النموذج التجاري؛ أي إضفاء الصفة

الاقتصادية. وهذا معناه أن الجامعة إلى جانب ممارساتها الأكاديمية والإدارية ستبني ممارسات جديدة وهي الممارسات التسويقية.

كما تبرز فلسفة الجامعة الريادية مع التوجه العالمي نحو اقتصاد المعرفة القائم على الابتكار والإبداع والاستثمار في رأس المال الفكري وهو ما دعى كل المجتمعات الراغبة في الانضمام وبناء اقتصاد قائم على المعرفة إلى استحداث منظومة وطنية للابتكار (National Innovation System).

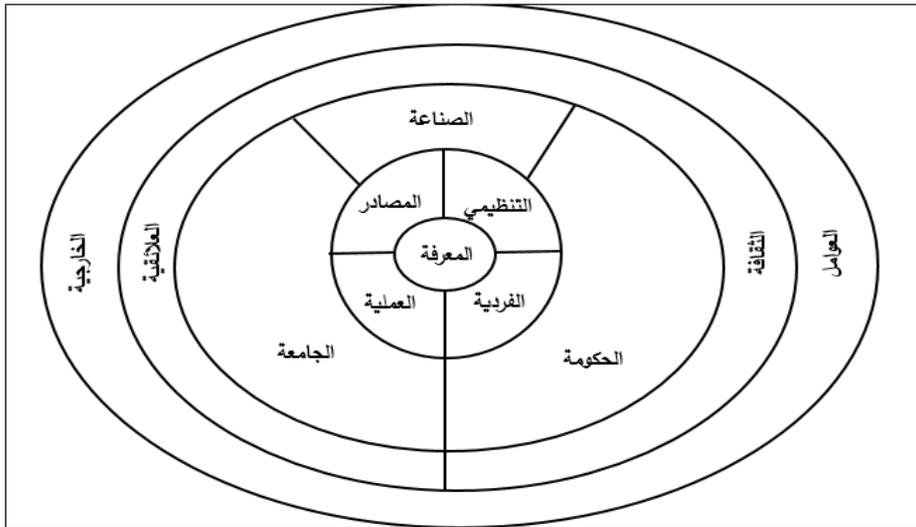
وهي كما يشير (زيتون، ٢٠٠٥، ١٠٩) منظومة تشمل جميع الجهات الوطنية العامة والخاصة المعنية بإنتاج المعرفة وعلى رأسها قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، وكذا السياسات التجارية التي تؤثر على انتشار التقنية، ووجود نظام اتصالات جيد وغيرها من العوامل مثل وجود قاعدة عالمية للمعرفة، وتوفير المناخ المعزز للابتكار، وبذلك تصبح العملية الابتكارية ناتجة عن تفاعل كل ما تنطوي عليه هذه المنظومة المتكاملة.

ولتحقيق هذا لابد من تفعيل دور الجامعة في تحقيق نموذج إيداعي للتكامل أو ما يسمى " ثلاثية الإبداع Triple Helix " أو نموذج الحلزون الثلاثي، الذي يقوم على تطبيق ونقل وتطبيق المعرفة والتقنية لتحقيق التنمية المحلية سواء الاقتصادية أو الاجتماعية، ويعتمد هذا النموذج على التكامل الفعال بين منظومة التعليم والقطاع الخاص والقطاع العام (الجامعة - الصناعة - الحكومة). والذي يعد إطاراً قوياً لبناء اقتصاد قوى وديناميكي متوازن. (Elbachir, S., 2019, 2)، (المليكي، ٢٠١٩، ٨٠)

فالنموذج الحلزوني الثلاثي يعالج هذا الشكل الجديد من إنتاج المعرفة، وينظر للجامعة كجزء من علاقة متبادلة مع الصناعة والحكومة. ويؤكد هذا النموذج على فاعلية مكوناته الثلاثة (الجامعة والصناعة والحكومة) على المستوى الإقليمي، وبما يحافظ على استقلال المجال الخاص بكل مكون، ويعزز أداء الآخر (السعيد، ٢٠١٥، ١٨١)، فالحلزوني الثلاثي الديناميكي يعني درجات مختلفة من الاستقلال والاعتماد المتبادل بين المكونات الثلاثة، حيث تصبح المهمة الجديدة للجامعة هي تنظيم المشاريع واستثمار الأبحاث والأفكار والمخترعات لتمكن الجامعة من أن تسهم في التنافسية العالمية للدولة

وأن تعد خريجها إلى حياة أكثر تعقيداً وأقل استقراراً تتوافق مع طبيعة الوظيفة المؤقتة، وعقد العمل المبني على الجدارة، والتنقل الدولي، والتواصل الثقافي، والانتماء للشركات متعددة الجنسيات، والاعتماد الأعظم على توظيف الذات. وبهذا المعنى تتحول الشهادة الجامعية من كونها وثيقة التوظيف المستديم إلى كونها بطاقة الدخول إلى عالم الأعمال. (العايش، ٢٠١٣، ٧)

وهناك مجموعة من العوامل المؤثرة في نقل المعرفة بين الجامعة والصناعة في ضوء النموذج الحلزوني الثلاثي، والشكل التالي يوضح تلك العوامل:



شكل (١) العوامل المؤثرة في نقل المعرفة بين الجامعة والصناعة والحكومة Bruneel et al., 2010
واتضح من الشكل السابق (١)، أن العوامل المؤثرة في نقل المعرفة بين كل من الجامعة والصناعة والحكومة تنقسم إلى عوامل داخلية يمكن السيطرة عليها، وأخرى خارجية أي خارجة عن الشركاء. تلك العوامل الخارجية تعكس الظروف الاقتصادية والسياسية والقانونية والاجتماعية والتكنولوجية للمجتمع متلقي المعرفة .

وعلى الرغم من أن هذه العوامل هي خارجة عن الشركاء، لكن يمكن تحديدها من خلال عملية المراجعة للتخفيف من المخاطر الخارجية، وهناك عوامل داخلية تتعلق بالتنظيم، والفرد، والعملية، والأصول المالية لكل طرف من أطراف التحليل: الجامعة

والصناعة والحكومة. كما أن نوع المعرفة ذاتيًا يؤثر على فعالية تبادل المعارف من حيث تميزها بالحدثة، ومجال البحوث وتعقدتها، والمخاطر التقنية، والقدرة على التطبيق. (Bruneel et al., 2010, 860-862)

وبذلك فإن الجامعات ضمن هذه المنظومة الثلاثية وفي ظل هذه العوامل تعاني من الضغوط المطالبة بتحولها من العقلية الانعزالية إلى عقلية ريادة الأعمال والمساهمة في البرامج الوطنية للابتكار، لذلك فإنها تظهر حماسًا متزايدًا لاستغلال قاعدة معارفها، وتسويق الملكية الفكرية والتكنولوجيا (Etzkowitz et al., 2000,314)

ومن ثم تصبح " جامعات ريادية "، قادرة على تلبية احتياجات السوق من الكفاءات العلمية المختلفة، ونقل المعرفة من مرحلة المعرفة العلمية البحتة إلى مرحلة الإنتاج وخدمة المجتمع. (Etzkowitz, 2002, 115-128) (سواحل، ٢٠١٥، ٧٥-٧٦) ويرتكز المنظور الضيق لنموذج الحلزون الثلاثي على نقل المعرفة والتقنية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المحلية، في حين لعبت الجامعات الريادية دوراً في توسيع هذا المنظور من خلال التركيز على قضايا التنمية المستدامة، والمساهمة في صنع وتطبيق سياسات التنمية المحلية والإقليمية، وتعزيز الحراك الاجتماعي، وتحسين سمعة الجامعة الأكاديمية، وجذب الاستثمارات عبر البحوث المرتبطة بالتنمية وعالم ريادة الأعمال، والتدويل خلال شبكة الاتصالات الخارجية، والمساهمة في نقل قضايا التنمية إلى الحكومة المركزية. ولهذا توجه الجامعة الريادية اهتماماً بارزاً بالمهمة الثالثة إلى جانب مهام التعليم والبحث العلمي. (Farsi & et.al 2012,197,) (Arnaut ,2010,141-142)

وفي ضوء ذلك، استندت فلسفة الجامعة الريادية إلى ما يلي: (بكر، ٢٠٠٩، ٩٤-٩٥).

- أن تتجه الجامعة بنفسها أسلوبًا رياديًا، وأن تكون لها روابط مع الشركات والمؤسسات المتخصصة.
- أن تؤدي الجامعة إضافة إلى كونها مؤسسة أكاديمية تعليمية، دورا يكون جزءاً من سوق العمل، وتتفاعل مع البيئة الخارجية باستمرار، وذلك من أجل تلبية احتياجات المجتمع.

▪ على أعضاء هيئة التدريس التعلم من التجارب الواقعية وعكسها في محاضراتهم،
بكونها نماذج علمية واقعية.

▪ أن يطلب من الطلاب المساهمة في محاكاة الأنشطة الريادية، وتعليمهم اتخاذ
القرار، والمجازفة التجارية في مشاريع حقيقية، ومن ثم النظر إلى الخريجين
ليس فقط كباحثين عن عمل، ولكن أيضا كصانعي فرص عمل في المستقبل.

وهكذا يمكن القول: إن الجامعة الريادية تركز على التحول من سياسة العلم، إلى
سياسة الابتكار والتكنولوجيا، بالإضافة إلى أنها أصبحت جزءاً مهماً من نظام متماسك
يشمل الصناعة والحكومة ويدعم الابتكار والتقدم الاقتصادي، فضلاً عن أنها تهدف إلى
ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال والتميز والابتكار، وتحقيق مخرجات تعليمية عالية الجودة،
وإعداد أفراد يمتلكون المهارات التطبيقية التي تمكنهم من مواكبة التطورات المتلاحقة
في سوق العمل العالمي؛ وذلك من خلال التوافق والمواعمة بين أهداف العمل
واستراتيجيات التعلم والتنمية المهنية، الأمر الذي قد يؤدي إلى تحسين الأداء على
المستوى الفردي والمؤسسي.

❖ ثالثاً: الجامعة وريادة الأعمال

صارت ريادة الأعمال ودعم الثقافة الريادية مجالاً بحثياً نشطاً، بل أصبحت من
أهم الوسائل لإعادة هيكلة أي مؤسسة جامعية تسعى أن تكون قادرة على المنافسة والبقاء
والنمو مع مرور الوقت متزامن ذلك مع التوازن بين كون الجامعة مؤسسة عامة من
ناحية، ووسيلة للتسويق وريادة الأعمال، من أجل الحفاظ على القيم الأساسية للروح
الأكاديمية وخلق أفراد قادرين على الأخذ بزمام المبادرة في الأعمال القائمة على
الابتكار والتغيير من ناحية أخرى (Strambu, A., 2008,4)، وذلك تماشيًا مع
ما أكده (برنامج التحول الوطني، ٢٠١٦، ٣٨)، الذي عد تنمية ثقافة ريادة الأعمال أحد
الأهداف الاستراتيجية. فعلى المستوى العالمي بدأت الحكومات في جميع أنحاء العالم
في إدراك أهمية التعليم الريادي، وعلى جميع المستويات وفي عديد من البلدان -
ظهرت حملة لتعزيز المشروعات من خلال تدريس ريادة الأعمال، ففي الولايات
المتحدة الأمريكية، درست ريادة الأعمال في الجامعات في أواخر الأربعينيات، بينما

في المملكة المتحدة وأوروبا الغربية بدأت في وقت لاحق ، في أوائل الثمانينيات ، وكما هو الحال في الولايات المتحدة الأمريكية ، تم تصميمها لتشجيع الطلاب على بدء أعمالهم التجارية الخاصة بعد التخرج ، منذ ذلك الحين كان هناك انتشار عالمي للدورات والمقررات ، ونقاش مستمر حول طبيعة وغرض تعليم ريادة الأعمال ، كانت النتيجة تحولاً عن إنشاء مشروع جديد إلى مفهوم أوسع بكثير يتعرف على ريادة الأعمال كوسيلة للتفكير والتصرف ، وقد أوضح تقرير عن ريادة الأعمال في التعليم العالي من قبل المفوضية الأوروبية أن " فوائد تعليم رواد الأعمال لا تقتصر على الشركات الناشئة والمشروعات المبتكرة والوظائف الجديدة " بل " على قدرة الفرد على تحويل الأفكار إلى عمل ، وبالتالي فهي بمثابة مفتاح أساسي للجميع ، مما يساعد الشباب على أن يكونوا أكثر ابداعاً وثقة بالنفس مهما كان ما يقومون به . (Kirby , 2018 , 77-78)

وقد دخل الاهتمام بريادة الأعمال ضمن نطاق اهتمام المنظمات الدولية؛ فمذ مؤتمر اليونسكو ١٩٩٨ أكدت الدول المشاركة على أن: تنمية ثقافة ريادة الأعمال الريادية لا بد أن يصبح الشغل الشاغل للتعليم العالي والجامعي من أجل تسهيل توظيف الخريجين الباحثين عن عمل، بل يتعدى ذلك أيضاً ليصبحوا صانعين للوظائف. (UNESCO , 1998)

كما أكدت اليونسكو في بيان المؤتمر العالمي لعام (٢٠٠٩ م) حول التعليم العالي أن: التدريب الذي تقدمه مؤسسات التعليم العالي يجب أن يكون استجابة لتوقعات احتياجات المجتمع، وهذا يشمل ضمان تنمية ثقافة ريادة الأعمال وتوفير مهاراتها المستقبلية، وبرامج التعلم مدى الحياة (UNESCO,2009)

واستجابة لذلك أصدرت مبادرة التعليم العالمي للمنتدى الاقتصادي الدولي (WEF) [١] في إبريل ٢٠٠٩ تقريراً حول " تعليم الموجة التالية من الرياديين " أبرز ريادة الأعمال، والتعليم باعتبارهما فرصتين استثنائيتين تحتاجان إلى الاستدامة والترابط، ومنذ ذلك

[١] المنتدى الاقتصادي العالمي (World Economic Forum) هي منظمة دولية غير ربحية مستقلة منوطة بتطوير العالم عن طريق تشجيع الأعمال والسياسات المتعلقة بهذا . تأسست على يد أساذ الأعمال كلاوس شواب عام ١٩٧١ في كولونجني التابعة لجنيف في سويسرا كما افتتحت في عام ٢٠٠٦ مكاتب إقليمية في العاصمة الصينية بكين ونيويورك في الولايات المتحدة

الحين تبذل كل من الحكومات، والجامعات جهودًا متسقة لاستكشاف استراتيجيات مختلفة لقياس برنامجهم مع الممارسات والخبرات الدولية. (MOK, A , 2013,183-184) موضعاً الحاجة للتعليم للريادة بقوله " يتوجب على جميع المعاهد التعليمية على كل المستويات تبني طرق وآليات القرن الحادي والعشرين، واستخدام طرق التعليم الفعال لتشجيع الابتكارية والإبداع والتجديد والتفكير الناقد". ويحتاج ذلك إلى إعادة التفكير من حيث المبدأ في العملية التعليمية ككل، وينبغي على الأكاديميين تحديد كيفية ضم التعليم للريادة ليس فقط إلى المنهج ولكن أيضاً تكامله مع كل المقررات التعليمية. ويجب أن تتضمن أهداف وسياسات ومخرجات العملية التعليمية وبنيتها الأساسية ما يشجع على إعداد الأجيال الحالية والمستقبلية من الطلاب بالشكل المأمول. كما يجب على صانعي السياسات والحكومات تنمية خطط طموحة للتعليم للريادة وتنمية ثقافتها على المستويات الإقليمية والوطنية، كما ينبغي على القطاع الخاص المشاركة مع الحكومة والأكاديميين للمساعدة في تمويل النظام التعليمي (Tranchet , 2009,18-19) (WEF, 2009) فضلاً عن إنشاء مرصد الريادة العالمي (SEM) (Globe Entrepreneurship monitor) بهدف تضيق الفجوات المعرفية في مجال الربط بين ثقافة ريادة الأعمال والتنمية الاقتصادية (إمام، ٢٠١٩، ١٤)

وفي الصين صمم مختبر إكس X عام ٢٠١٣م، بهدف تعزيز الإبداع، والابتكار، وتعليم ريادة الأعمال، وتنبؤ مهمته الأساسية في ثلاث أبعاد: الخيال، والابتكار، والتنفيذ، فالخيال يسعى لاكتشاف القدرات الإبداعية لدى الطلاب، والارتقاء بها لوضع اللبنة الأساسية للمرحلتين التاليتين، وهما الابتكار، والتنفيذ بهدف الحصول على الموارد؛ لتوفير السبل، والوسائل الكفيلة بتحويل فكرة المشروع إلى واقع ملموس، وتحقيق القيمة الاجتماعية لأعضاء المجتمع. (جرين إلين، هيدي، ٣١-٣٣)

وعلى المستوى منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ، فقد انتشر مفهوم ريادة الأعمال وتطور على مختلف المستويات ، فعلى سبيل المثال : مَثَل مؤشر إجمالي أنشطة ريادة الأعمال في المراحل المبكرة (TEA) ، والذي يعتبر النقيض الأكثر بروزاً ورواجاً لريادة الأعمال - نحو ١٢.٠٨ ٪ في إيران ، و ١٦.١٤ ٪ في تركيا ، و ١٤.٣ ٪ في

مصر ، و ٥.٦٦ ٪ و ١٣,١٠ ٪ في الإمارات العربية المتحدة وتونس على التوالي ، ومن اللافت للنظر أن تطوير ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا يتطلب تحسين بيئة الأعمال والتوسع الفعال في النظام الإيكولوجي لها ، وهذا ما حدث بالفعل ؛ فكما يتضح من تقرير ٢٠١٦ GEM يفكر ٢٨,٣٠ ٪ من الأتراك -على سبيل المثال - في إطلاق أعمال تجارية جديدة (لديهم نوايا ريادية في العام المقبل ، وبالمقارنة فإن ٣٢.٤٥ ٪ من الإيرانيين و ٤٨.٢٦ من الإماراتيين و ٦٣.٧٥ من المصريين لديهم نوايا ريادية (Faghih , 2019, 1-3)

فضلاً عن مشروع التعليم للريادة: وهو مشروع مشترك بين اليونسكو ومؤسسة Start Real البريطانية، ويهدف هذا المشروع بشكل عام إلى دمج التعليم للريادة في النظم والسياسات والبرامج والممارسات التعليمية في الدول العربية، وتبني المبادرات التي تستهدف ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال ومنها: مبادرة التثقيف بالاستثمار وريادة الأعمال في التعليم (ريادي): ومبادرة المركز العربي لتنمية الموارد البشرية: ومؤسسة محمد بن راشد في الإمارات، والتي تستهدف توفير منصة للأفكار لبث روح ريادة الأعمال لدي المواطنين ورفع الوعي لديهم بفرص العمل (إمام، ٢٠١٩، ١٥)

وهناك مؤتمر ريادة الأعمال الذي عُقد بقطر في ٢٠١٧م، ركزت توصياته على أهمية تنمية ثقافة ريادة الأعمال، وتنمية مهاراتها في ظل التغيرات الاقتصادية، وإدراج ثقافة ريادة الأعمال ضمن المقررات الدراسية، والعمل على تغيير سلوك الأفراد وتشجيعهم على الابتكار والإبداع، من خلال تنمية وتعزيز مهاراتهم في هذا المجال لتنشئة جيل جديد من رواد الأعمال القادرين على التعامل مع البيئة المحيطة واستغلال إمكاناتها.

إضافةً إلى توصيات المؤتمر الدولي بالرياض عام ٢٠١٨م، والذي جاء تحت عنوان "مهارات المستقبل" حيث أشار إلى أن المفتاح الحقيقي لعالم ريادة الأعمال وتنمية اقتصاد الدول هو التعليم الذي تتضمن مناهجه ثقافة ريادة الأعمال، مع العمل على تدريب المعلمين على كيفية دمج ثقافة ريادة الأعمال في مناهجهم التعليمية باستخدام استراتيجيات

التعليم المخصصة لذلك، ومن ثم تقويم مخرجات التعلم بما يلائم أهداف المادة وأهداف كفايات ريادة الأعمال في التعليم. (إسماعيل، ٢٠٢٠، ١٠١٨)

كما وضعت البحرين برنامجاً لتنمية، وتدريب رواد الأعمال تقدم فيه تدريبات عملية مكثفة تركز على كيفية إنشاء، وتنمية، وتطوير المشروعات الريادية، كذلك تدريب، ومساندة رواد الأعمال الجدد، والتعاون مع المؤسسات المعنية بتسهيل وتنمية الصناعات، كما أنشأت مركز لريادة الأعمال لتنمية الصناعات الناشئة، والذي يهدف إلى دعم نمو المشروعات الريادية من خلال فريق عمل متخصص يضم نخبة من الخبراء، وبالإستعانة بالهيئات المحلية، والعالمية. (محمد، وسعدون، ٢٠١١، ١٥-١٦)

أما على المستوى المحلي، فقد بدأت سياسية إصلاح وإعادة البناء الاقتصادي في مصر عام ١٩٧٤م عقب حرب أكتوبر ١٩٧٣م، وذلك بإنهاء عهد سيطرة القطاع العام، وقد ركز الإصلاح على مجالات رئيسة كان منها إحياء ثقافة ريادة الأعمال، وتشجيع إقامة وتطوير المؤسسات الصغيرة، وعلى مر السنين تطور مفهوم الريادة والمبادرة، والأنشطة المتعلقة بها (Hattab. H, 2013, 57)

ولتحفيز ريادة الأعمال للإسهام المباشر في الازدهار الاقتصادي: قد صدر القرار الوزاري رقم ٢٨٣ لسنة: ٢٠١٤م والخاص باستحداث وحدات لتيسير الانتقال إلى سوق العمل، وحددت المادة الثالثة اختصاصات ومهام هذه الوحدات والتي من بينها: دراسة وتعزيز تقديم الخدمات المتنوعة التي تيسر انتقال الطلاب الخريجين إلى سوق العمل، ودراسة أثر المبادرات والتجارب والمشروعات المختلفة التي تعزز انتقال الطلاب إلى سوق العمل. (وزارة التربية والتعليم، قرار ٢٨٣ لسنة ٢٠١٤).

وتعد التجربة المصرية واحدة من أقدم وأكبر التجارب الناشئة في العالم العربي، وتعتبر مصر الآن مركزاً لريادة الأعمال في المنطقة؛ فعلى الرغم من الظروف الاقتصادية المقلقة ومحدودية فرص الحصول على التمويل، أبدى الشباب المصري الدافع والرغبة في بدء ثورة البدء الخاصة بهم، وبلغ إجمالي معدل نشاط رواد الأعمال بها وفقاً لتقرير مراقب رواد الأعمال العالمي ٢٠١٥/٢٠١٦ (GEM) - للأفراد ما بين (١٨-٦٤)

عاما) والذين إما يحاولون بنشاط بدء عمل تجاري أو يمتلكون بالفعل أعمالاً منذ مدة لا تقل عن ثلاث سنوات ونصف نحو ٧.٤% (Hbous , O , 2017 , 11) وهناك حوالي ٢.٥ مليون شركة خاصة في مصر ، وحوالي ١٠ % من هذه الشركات حوالي صغيرة ومتناهية الصغر ، في عام ٢٠٠٤ صدر قانون الشركات الصغيرة والمتوسطة رقم (٨٤)، لسنة (٢٠١٤)، لتحسين الدعم لتطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم .

كما يسهم الصندوق الاجتماعي للتنمية من خلال برامج الدعم في نمو الشركات الصغيرة والمتوسطة ، وأجريت تغيّرات مهمة لتحسين مناخ الأعمال ، ورحب بها من قبل مجتمع الأعمال ، تحولت البلاد من الاقتصاد المخطط مركزياً إلى الاقتصاد القائم على السوق في أوائل التسعينات ، لكن لا تزال هناك معارضة قوية للخصخصة .
(Sheriff , 2015,31)

ومن ناحية القوانين المرتبطة بالريادة والمبادرة كان الحدث الأهم في العام ٢٠٠٤ عندما تمت الموافقة على القانون الخاص بالمنشآت الصغيرة في مجلس الشعب ، وتنص مادته الثانية على أن : " الصندوق الاجتماعي للتنمية هو الجهة المختصة بالعمل على تنمية المنشآت الصغيرة والمتناهية الصغر وبالتخطيط والتنسيق والترويج لانتشارها والمعاونة في الحصول على ما تحتاجه من تمويل وخدمات ، وذلك بالتعاون مع الوزارات وأجهزتها والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية وغيرها من الجهات الأخرى (بدوي ، ٢٠١٠ ، ١١١) ، وشرعت الحكومة المصرية في تطبيق مجموعة من الإصلاحات التشريعية والمؤسسية التي تتيح بيئة مواتية لقطاع منشآت الأعمال ، حيث طرحت عددًا من برامج دعم ريادة الأعمال ، ودشنت أيضًا مبادرات متنوعة لبناء مهارات ريادة الأعمال ولا سيما في ضوء احتياجات النساء والشباب (البنك الدولي ، ٢٠١٩ ، ٥-٦) ، ومع ذلك فإن المشروعات الصغيرة لم تحظ بالهيكل التنظيمية اللازمة لنجاحها ، كما أن عددًا كبيراً من المشروعات الصغيرة والمتوسطة قد واجهها الإفلاس والانهيار نتيجة عدم توافر الدعم اللازم ، وعلى الرغم من الصعوبات فإن

المنشآت الصغيرة والمتوسطة تحتل ٩٣ % من القطاع الخاص ، كما توفر فرص عمل لثلاثي القوة العاملة في مصر. (الباجوري ، ٢٠١٧ ، ٢٠) .

بالإضافة إلى إطلاق وزارة الاستثمار والتعاون الدولي في مصر " برنامج مصر لريادة الأعمال إيماناً بدورها في دعم مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية وخلق فرص العمل لمجابهة التحديات المتعلقة البطالة وتحقيق الإيرادات ، ويرتكز البرنامج على تأمين المزيد من فرص التمويل المبتكر للشركات الناشئة ، ورواد الأعمال ، وتحسين مسرعات الأعمال وهي برامج تقدم مجموعة من الخدمات التجارية والقانونية والفنية والمالية للشركات الناشئة ، وإنشاء مراكز خدمة ريادة الأعمال بمختلف المحافظات ، وتعزيز الإطار التنظيمي للشركات الناشئة. (وزارة الاستثمار والتعاون الدولي، ٢٠١٧ ، ١٦-١٧) .

كما شهدت مصر عدة مبادرات وتجارب لتنشيط وتنمية ثقافة ريادة الأعمال منها ما يلي: (إمام، ٢٠١٩) (Kirby, D. & Ibrahim, N. 2013.,5) (أحمد، ٢٠١٩، ٦٠)، (اكاديمية البحث العلمي، ٢٠١٢) International Labor Organization (2009)، (Sheta, A ,2012)

يوجد العديد من الجهود والمبادرات التي بذلتها مصر لتدريب الطلاب والخريجين على ريادة الأعمال من قبل العديد من المؤسسات ومنها الصندوق الاجتماعي للتنمية ومنظمة العمل الدولية، ومجلس الشرق الأوسط للمشروعات الصغيرة وريادة الأعمال. (حطاب، ٢٠١٣، ٥٩)

- **إطلاق منصة إبداع مصر:** وهي منصة الكترونية للابتكار توفر مصدرًا للإلهام والتعليم والتواصل المبتكرين رواد الأعمال، وتهدف إلى إسقاط الضوء على المبتكرين المصريين محلية وعالمية، وخلق نقاط التقاء فيما بينهم، وبناء مجتمعات تعاونية بين ممثلي بيئة الابتكار وريادة الأعمال المصرية (إمام، ٢٠١٩، ١٦)
- **مبادرة انطلاق:** وقد بدأ تنفيذ هذه المبادرة عام ٢٠٠٤م وتهدف هذه المبادرة إلى تشجيع الشباب على إقامة المشروعات صغيرة.

- مبادرة إنجاز مصر: والتي تركز أساسًا على الطلاب في المرحلة العمرية من ١٢ إلى ٢٢ سنة، من خلال تقديم برنامج تدريبي عن كيفية النجاح في إنشاء وإدارة مشروع عمل حر. (Kirby, D, A., & Ibrahim, N A, 2013, 2)
 - مبادرة قيام الطلاب بالمشاريع الحرة (Enactus): واستهدفت هذه المبادرة دعم الشباب في القيام بالمشاريع الحرة ونشر ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع.
 - مشروع أكاديمية البحث العلمي لدعم الابتكار ونقل وتسويق التكنولوجيا: ويهدف هذا المشروع إلى تشجيع الباحثين على الإبداع العلمي والابتكار، ومساعدة الباحثين على تسجيل براءة الاختراع الخاص بهم، وزيادة وعي الباحثين بفرص تمويل المشروعات البحثية، وتقوم أكاديمية البحث العلمي بتقديم هذه الخدمات من خلال ثلاثة مراكز وهي: مركز نقل التكنولوجيا، مركز تمويل المشروعات والتعاون الدولي، مركز دعم الابتكار والتكنولوجيا من خلال الملكية الفكرية وبراءات الاختراع. (أكاديمية البحث العلمي، ٢٠١٢)
 - مشروع اعرف عن العمل الحر (KAB) Know about business: وقد بدأ هذا المشروع في مصر عام ٢٠٠٨ م، بالتعاون بين الحكومة المصرية ومنظمة العمل الدولية، من خلال منحة مقدمة من هيئة التنمية الدولية الكندية، وقد تم من خلال هذا المشروع انشاء (٢٠) مركز تدريبي، وذلك بهدف تدريب الشباب الذين يعانون من البطالة للانخراط في سوق العمل، وقامت هذه المراكز بتقديم برامج تدريبية فنية وبرامج في ريادة الأعمال، وشمل التدريب ١٧٥٠ طالب ومتدرب.
- (International Labor Organization , 2009,31)
- مشروع الطريق إلى التعليم العالي : ويعتبر أول مبادرة شاملة للتعليم الريادي في منطقة الشرق الأوسط ونقطة بداية هامة لإدخال ثقافة ريادة الأعمال والابتكار في التعليم العالي من خلال استحداث مقررات التعليم الريادي في (١٩) جامعة مصرية خلال خمس سنوات، وقد بدأ هذا المشروع في ٢٠١١ م ، خلال مبادرة بين وزارة التعليم العالي ومجلس الشرق الأوسط للمشروعات الصغيرة وريادة الأعمال (مكسبي) ، وذلك بدعم ومشاركة مجموعة من الدول التي لديها خبرات في التعليم

الريادي وتتمثل أساسًا في الولايات المتحدة الأمريكية ودول الاتحاد الأوروبي والصين واليابان وتايوان، ويهدف المشروع إلى تدريب ما يقرب من مائة ألف طالب في الجامعات الحكومية المصرية، والتطوير المهني لحوالي ٩٠ عضو هيئة تدريس، على تدريس مقررات التعليم الريادي وريادة الأعمال واستحداث مقررات ريادة الأعمال للطلاب والخريجين، ودعم التعاون بين الجامعات ورواد الأعمال، ومنظمات المجتمع المدني الناشطة في مجال ريادة الأعمال. (Sheta. A, 2012,56)

• **مبادرات الجمعية المصرية لشباب الأعمال:** وتهدف إلى تدريب طلاب الجامعات وتأهيلهم للدخول إلى عالم ريادة الأعمال ونشر ثقافة ريادة الأعمال، وتمويل المشروعات الصغيرة. (خطاب، ٢٠١٣، ٥٩)

• **مبادرة فكرتك شركتك:** والتي تهدف إلى دعم ونشر ثقافة ريادة الأعمال، وقد أشار البنك الدولي إلى أن هناك زيادة ملحوظة في النسبة المئوية للشباب الذين تتراوح أعمارهم (١٨-٢٤ عامًا) الذين يقررون فتح مشروع خاص بهم، ويمكن أن يُعزى هذا النمو في ريادة أعمال الشباب إلى ارتفاع معدل رواد أعمال - بحكم الضرورة - نتيجة لمعدلات البطالة. (البنك الدولي، ٢٠١٨، ٥)

• **مبادرة حاضنة العقول المصرية:** لدعم الموهوبين من الطلاب والباحثين، وتم فتح باب التسجيل ل (حاضنة طريق)، حيث أنها تعتبر أول حاضنة تكنولوجية قومية لدعم الابتكارات في مجال الإلكترونيات وتطبيقاتها بمعهد بحوث الكترولنيات. (المركز الإعلامي بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ٢٠١٨، ١٣)

• **مبادرة التميز البحثي:** الذي يُمول تطوير المواهب البحثية المتميزة، وبناء بيئات بحثية داعمة للسعي نحو التميز وتمكين الخريجين من تطوير المهارات والمعارف والقيم التي يحتاجونها للازدهار والريادة في عالم سريع التغير، من خلال التفاعل مع المجتمعات الخارجية في مجالات ببنية متعددة التخصصات وذلك من خلال اختبار الأفكار البحثية الجديدة للباحثين وتوجيههم لتوسيع نطاق أبحاثهم حيث مولت المبادرة (١٧) مليون دولار للبحوث البينية متعددة التخصصات و (٢٠) مليون دولار في مرافق البحوث الأساسية عام (٢٠١٧ م) كما تم إنشاء صندوق سيني للمشاركة

الاجتماعية والصناعة لدعم مشروعات العلوم المتقدمة مثل الطباعة ثلاثية الأبعاد
(the University of Sydney's Marketing and Communications
unit, 2018, 16-17)

- مبادرة إنشاء ودعم عدد من حاضنات أعمال داخل الجامعات المصرية: من أجل دعم المشروعات المتنوعة للطلاب، وتمثلت بدايات هذه المبادرة بإنشاء الصندوق الاجتماعي للتنمية بقرار جمهوري رقم ٤٠ سنة ١٩٩١م، وقد اعتمد هذا الصندوق حاضنات الأعمال والتكنولوجيا كآليات لدعم إنشاء المشاريع الصغيرة وتطوير مهارات المبادرين في العمل الحر . بهذه الطريقة، نشأت فكرة تأسيس جمعية الحاضنات المصرية للأعمال التجارية الصغيرة في عام ١٩٩٥، وهي منظمة مجتمع مدني أنشأها رجال أعمال ووزراء سابقون، وقد أنشأت الجمعية برنامجًا وطنيًا في العديد من المحافظات يهدف أساسًا إلى إنشاء وإدارة حاضنات الأعمال والجمعيات التكنولوجية والعلمية والصناعية؛ تابعة للجامعات لتساهم في التغلب على المشكلات التي تواجه الجامعات في سعيها للابتكار والاستفادة من نتائج أبحاثها العلمية والاستغلال الأمثل لها. فضلًا عن دورها في دعم قدرة الجامعة على المنافسة ودعم بنيتها البحثية بالإضافة إلى دورها في توفير التغذية الراجعة من القطاعات الإنتاجية، مما يساعد في تحديد الأولويات البحثية التي تخدم تطور الإنتاج، وتوفر فرص استثمارية وتشغيلية لمخرجاتها النهائية وعلى رأسها البحث العلمي عن طريق هذا النوع من الحاضنات، ووجدت هذه الحاضنات داخل جامعة عين شمس، وجامعة القاهرة، والجامعة الأمريكية بالقاهرة، وجامعة بنها، وجامعة المنصورة، للعلوم والتكنولوجيا، والجامعات التكنولوجية بالعاصمة الإدارية الجديدة. كما تم إنشاء (٣) حاضنات في جامعة أسيوط على سبيل المثال، لدعم عدد ٣٠ شركة بتمويل ٥,٧ مليون ليصل عدد الحاضنات إلى ١٧ حاضنة في أقاليم مصر المختلفة منها حاضنات متخصصة، وغير متخصصة، لاحتضان عدد ٨٣ شركة ناشئة بإجمالي ٧,٤٣ مليون جنيه حتى ٢٠١٧/٢٠١٨م (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ٢٠١٨، ٣)، ومن ثم تحول الكثير من الجامعات داخل المجتمع المصري إلى جامعات ريادية تقوم على

اقتصاد المعرفة القائم على الإبداع والتطوير، وتنمية المجتمع المحلي والدولي على السواء. (محمود، ٢٠٢٠، ١٧٥-١٧٦) (غريسي وآخرون، ٢٠٢٠، ٨٩) وحتى يمكن للجامعات القيام بدورها في بناء جيل من رواد الأعمال قادرين على قيادة التغيير الاجتماعي، فإن هذا يتطلب تنمية وعي الطلاب بثقافة ريادة الأعمال من خلال نشرها وتميئتها في جميع مراحل التعليم، وربطها بالواقع العملي وإطلاق المشاريع الابتكارية المنتجة في البيئة الجامعية بعامة ولدى الطلاب بوجه خاص. (المبيري، والجاسر، ٢٠١٤، ٢٥)

واستناداً على ما سبق؛ وفي ضوء الاهتمام المتزايد بثقافة ريادة الأعمال، أصبح تعزيز وتنمية هذه الثقافة مطلب اجتماعي واقتصادي متعدد المستويات، وذلك لتغيير ثقافة المجتمع وأساليب تفكيرهم ليصبحوا مبادرين لديهم الإرادة والقدرة لتحويل الأفكار إلى مشروعات تجارية ناجحة. فقد تشكل ثقافة ريادة الأعمال نموذج يلبي احتياجات المجتمع ويشجعهم على التفكير في توفير فرص لزيادة الدخل، وحظيت ثقافة ريادة الأعمال باهتمام متزايد ومناقشات سياسية معاصرة حول العالم.

❖ رابعاً: الجهود الراهنة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات المصرية :

باعتبار الجامعات المصرية هي أحد المحركات الرئيسة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع؛ فهي التي تنتج المعرفة وتوسعها نحو تطبيقها، مع السعي نحو الإبداع بكافة قطاعات المجتمع، وهي التي تهتم بإيجاد الفرص وتوليد وصياغة أفكار جديدة وترجمتها إلى قيمة مضافة للمجتمع؛ مما يجعلها عاملاً رئيسياً للنمو الاقتصادي والاجتماعي (Florian ,karri and Rossiter, 2007)، وكذلك دورها في توفير بيئة محفزة للريادة في البحث والتطوير والابتكار، وإقامة شراكات مع المؤسسات وقطاع الأعمال الحكومية والخاصة (Salem. M. A. ,2014,29)، مع تنمية القدرة على توفير وظيفة للذات وللآخرين من خلال مشروعات ريادية تنتم بالإبداع والابتكار، وتحويلها إلى منتجات تخدم المجتمع، وتهدف إلى بناء المهارات اللازمة لإعداد خطط للمشروعات الريادية، وتغيير الاتجاهات نحو العمل والبناء خلال التركيز على مبدأ توفير فرص العمل بدلاً من التركيز على التوظيف (أي التركيز على جعل الطالب خالقاً لفرص العمل

لا باحثاً عنها)، وكذلك غرس ثقافة العمل الحر في مختلف المجالات وإثارة الدافعية نحو تنمية المواهب الريادية. (نقادي، ١٠، ٢٠١٤) (European Commission, 2008, 11) وخلال العقود الثلاثة الماضية استجاب النظام التعليمي المصري بفاعلية وإيجابية للاتجاهات العالمية في التعليم، واقتصر تدريس برامج تعليم الأعمال في جامعتين فقط من الجامعات غير الحكومية، كما اقتصرت هذه البرامج على تدريس مجالات الابتكار وريادة الأعمال، أما الجامعات الحكومية في مصر فتقتصر على ثلاث جامعات فقط في تخصصات الهندسة والحاسبات، في حين أن مقررات تعليم ريادة الأعمال في الجامعات المصرية يتم اعتبارها تخصصاً في كليات التجارة وإدارة الأعمال، ومن ثم فتدريس هذه المقررات ليس غرضه نشر الوعي بتعليم ريادة الأعمال داخل هذه الجامعات، وإنما كتخصص أكاديمي داخل الجامعات. (أرناؤوط، ٢٠١٧، ٢٠٠٠-٢٠٣) وهناك وسيلة مهمة لتعزيز ريادة الأعمال بين طلاب الجامعة، وهي إشراكهم في أنشطة المناهج الدراسية أو المناهج الدراسية المشتركة التي تتراوح بين برامج التدريب ومسابقات خطة العمل ونوادي ريادة الأعمال، التي تلعب دوراً لا غنى عنه في تعزيز ثقافة الحرم الجامعي وتوسيع مشاركة الطلاب، بالنسبة لبرامج التدريب، فإن برامج معرفة الأعمال (KAB) وتوليد أعمالك (GYB) وبدء وتحسين أعمالك (SIYB) وتوسيع أعمالك (EYB) التي طورتها منظمة العمل الدولية تشكل نظام تدريب متكامل جيداً في ريادة الأعمال من بينها: KAB هو برنامج تدريب أكثر شعبية لتعزيز وعي الشباب المبادرة والقدرات التي تنفذ على نطاق واسع في أكثر من ٣٠ دولة في العالم. (MOK, 2013.p188)

١) جامعة بنها وثقافة ريادة الأعمال

أصبح تحول الجامعات التقليدية إلى جامعات ريادية ضرورة ملحة للجامعات المصرية وطلابها وخريجها وللمجتمع ككل، وتعمل الجامعة على أن يكون لها دور رياديًا وابتكارياً من خلال قيامها بتنظيم المشروعات التي تعزز التنمية والقدرة التنافسية على المستوى المحلي والدولي.

وأصبحت الريادية الآن من أهم مؤشرات التصنيفات العالمية للجامعات، وتقوم أداء المؤسسات التعليمية الجامعية، ومعياراً ذا قيمة للمقارنة بين الجامعات، فمن أهم مؤشرات

تصنيف التايمز كيو إس (Qs - times) مدى تحقيق الريادة والميزات التنافسية سواء داخل الجامعة وخارجها (Andrejs ,2011,28) ، وعليه يمكن القول بأن " تطبيق الريادية بالجامعات المصرية هو نقطة الانطلاق إلى تطوير التعليم الجامعي من هنا سعت الدولة المصرية إلى وضع خطة استراتيجية للتنمية المستدامة : رؤية مصر ٢٠٣٠ ، وكان من أهم أهدافها الاستراتيجية تطوير التعليم الجامعي من خلال دعم وتطوير قدرات هيئة التدريس والقيادات ، ونشر ثقافة ريادة الأعمال وتشجيع الإبداع والابتكار في المجالات المختلفة ، وإيجاد حلول مبتكرة للمشكلات والتحديات التي تواجه المجتمع من جهة والتعليم الجامعي من جهة أخرى ، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال تنمية ونشر ثقافة الريادية بالتعليم الجامعي (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري ، وثيقة مشروع خطة التنمية المستدامة ٢٠١٦/٢٠١٧)

كما أكدت وثيقة إستراتيجية التنمية المستدامة : رؤية مصر ٢٠٣٠ على تعهد الحكومة المصرية بالعمل على بناء جامعات ريادية قائمة على الابتكار والبحث العلمي ، ويتحقق ذلك من خلال منظومة وطنية متكاملة للبحث العلمي والتكنولوجيا والابتكار ، وبنية تحتية وتشريعية للبحث العلمي عالية الجودة ، وعنصر بشري قادر على التجديد والإبداع الريادي لذا ، قامت وزارة التعليم العالي بصياغة إستراتيجية لتطوير التعليم الجامعي (٢٠١٥/٢٠٣٠) تتناغم مع رؤية مصر ٢٠٣٠ ، حيث إن التعليم الجامعي هو عماد التنمية البشرية التي تستند إليه الرؤية المصرية ، وكان من أهم أهدافها الإستراتيجية : تطوير نظم تكنولوجيا المعلومات ، وتطوير الهيكل التنظيمي بالجامعات ، وتحقيق القيادة الريادية وتحسين القدرة التنافسية للجامعات . (وزارة التعليم العالي، ٢٠١٥، ٨٣-٨٩)

وعليه، فقد سارعت جامعة بنها بوضع الخطة الإستراتيجية (٢٠١٧-٢٠٢٢) بغرض بناء مستقبل نحو العالمية ، وحددت الخطة الرؤية في : " الوصول إلى مكانة متميزة بين الجامعات محلياً ، وإقليمياً ، ودولياً " ، وحددت الرسالة في : "تلتزم جامعة بنها بتحقيق مسؤولياتها المجتمعية في مجال المعرفة والتعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع محلية وإقليمية ، ودعم تكنولوجيا المعلومات والتنمية المستدامة ، والربط مع

الصناعة في إطار الحفاظ على القيم المشتركة " التي تتبناها جامعة بنها وهي : قيم الجودة الشاملة ، وتطور رأس المال الفكري ، والإدارة بالإنجاز ، والإبداع والابتكار ، والالتزام والمساءلة والمحاسبة ، والتفاعل والمشاركة المجتمعية، كما حددت الخطة غايات ثمانية للإستراتيجية وتحت كل غاية مجموعة أهداف.(جامعة بنها ، ٢٠١٧ ، ٧٩) و حددت الوظائف والأهداف الأساسية للجامعة في :إعداد الطلاب للتعلم وتنمية قدراتهم في حقول البحث العلمي، وإعداد خريجين في مجالات التخصص المختلفة، قادرين على تحمل مسؤوليات الحياة في صورها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وإتاحة التعليم للجميع، وتأكيد أهمية التعليم المستمر والتدريب والتفاعل والعمل المشترك مع المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والخدمية في المجتمع، ومواكبة المتغيرات العالمية، وتنمية صيغ التعاون الدولي ومجالاته.

كما تهتم جامعة بنها بتقديم خدمات بحثية متعددة ومتنوعة من خلال المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص التابعة لإدارة الجامعة وكلياتها وتتنوع هذه الخدمات لتشمل مجالات العلوم المختلفة المتمثلة في العلوم الطبية، والعلوم الهندسية، والعلوم الطبيعية، والعلوم الزراعية، والعلوم الاجتماعية والإنسانية، والتي تتوافق مع مختلف احتياجات المستفيدين منها، ويعد ذلك من نقاط القوة التي تتمتع بها الجامعة.

فضلاً عن تعدد المراكز والوحدات التابعة لجامعة بنها والمنوط بها تقديم العديد من الخدمات البحثية المتمثلة في التدريب، وإعداد البحوث والدراسات، وتقديم الاستشارات، ونشر الأبحاث العلمية، وتوفير المعامل البحثية للباحثين من مختلف الكليات.

وأكدت الخطة الاستراتيجية لجامعة بنها (٢٠١٧-٢٠٢٢ م) أن هناك مجموعة من المعوقات والمخاطر التي تواجهها الجامعة من أهمها : القوة القاهرة للتغيرات السياسية والاقتصادية في محيط المجتمع العربي والعالمي ، ووجود جامعات منافسة في المحيط الإقليمي والعالمي ، وعدم كفاية الموارد المالية المتاحة لإدارة متطلبات العملية التعليمية والبحثية بالكفاءة المطلوبة ، وجمود اللوائح والقوانين المنظمة للعمل ، ومقاومة التغيير من جانب بعض المستفيدين ، هذا بالإضافة إلى تزايد معدل البطالة بين خريجي الجامعة

، وهجرة ذوي الكفاءات والمهارات من أعضاء هيئة التدريس ، وقلة عدد المشاريع الدولية الممولة من خارج الجامعة . (جامعة بنها، ٢٠١٧-٢٣-٥٩)
وتعد جامعة بنها من أبرز الجامعات المصرية الرائدة التي سعت إلى نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال، وتنمية مهاراتها لدى طلابها.

كانت جامعة بنها فرع لجامعة الزقازيق منذ عام ١٩٧٦ بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٢ بتاريخ ١١/١١/١٩٧٦، وصدر القرار الجمهوري رقم ٨٤ لسنة (٢٠٠٥) بفصل فرع -بنها- جامعة الزقازيق وأصبحت جامعة بنها الثالثة عشرة من حيث النشأة بين الجامعات المصرية السبعة عشرة. (جمهورية مصر العربية، ٢٠٠٥، ١).

ويشغل الحرم الجامعي لجامعة بنها عدة أماكن بمدن بنها ومشتهر وشبرا والعبور ، وتضم الجامعة ١٥ كلية هم كليات : الطب ، التمريض ، العلوم ، التربية ، التربية الرياضية ، التجارية ، الآداب ، الحقوق ، التربية النوعية الحاسبات والذكاء الاصطناعي ، وهندسة بنها ، الفنون التطبيقية بمدينة بنها بالإضافة إلى كليتي الزراعة والطب البيطري بمشتهر وكلية الهندسة بشبرا ، وقد تم تخصيص عدد ١٠٨ فدان بمدينة العبور، و٧٢ فدان في كفر سعد بمدينة بنها، لمواجهة التوسعات المستقبلية للجامعة ، وتم بالفعل إنشاء فرع للجامعة بالعبور تم العمل به من العام الدراسي ٢٠١٩ / ٢٠٢٠ م ، لمواجهة التوسعات المستقبلية للجامعة، كما تضم جامعة بنها بعض الوحدات الخدمية كالإدارة العامة لرعاية الطلاب وأربع مدن جامعية للطلاب بمدن بنها ومشتهر وطوخ وشبرا ومدينتين للطالبات بمدينتي بنها وشبرا وعدد ٣٦ من المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص التي تخدم الجامعة والمجتمع موزعة على الجامعة . (جامعة بنها، ومركز المعلومات والتوثيق ودعم اتخاذ القرار، ٢٠١٣، ٣) (جامعة بنها، ٢٠١٩، ١) (الخطة الإستراتيجية لجامعة بنها، ٢٠١٧-٢٠٢٢).

(٢) فلسفة جامعة بنها وسياستها التعليمية

لم يحدد قانون تنظيم الجامعات فلسفة واضحة المعالم للتعليم الجامعي وإنما ورد به ذكر مهام الجامعة ومسئولياتها بصفة عامة ، حيث حددت المادة (١) من قانون تنظيم الجامعات المصرية مهام الجامعات ومسئولياتها ، ومنها جامعة بنها في : اختصاص الجامعات بكل ما يتعلق بالتعليم الجامعي والبحث العلمي الذي تقوم به كلياتها ومعاهدها

في سبيل خدمة المجتمع والارتقاء به حضارية ، متوخية في ذلك المساهمة في رقي الفكر وتقدم العلم وتنمية القيم الإنسانية ، وتزويد البلاد بالمتخصصين والفنيين والخبراء في مختلف المجالات وإعداد الإنسان المزود بأصول المعرفة وطرق البحث المتقدمة والقيم الرفيعة ليساهم في بناء المجتمع وصنع مستقبله وخدمة الإنسانية . (جمهورية مصر العربية، ٢٠٠٩: ٤)

٣) جهود جامعة بنها في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال (الواقع الراهن للجهود المبذولة لدعم ثقافة ريادة الأعمال)

يعرض الجزء التالي جهود جامعة بنها في ريادة الأعمال، ونشر ثقافتها من خلال مركز الإبداع وريادة الأعمال بالجامعة.

أخذت جامعة بنها على عاتقها مسئولية نشر ثقافة المعرفة والابتكار في المجتمع، بالإضافة إلى تحويل الأفكار البحثية المبتكرة والمتميزة إلى مشاريع ريادية ناجحة ذات قيمة مضافة للاقتصاد الوطني المصري، حيث أصبح الابتكار اللبنة الأساسية لتتويج مصادر الدخل لدى المجتمعات؛ لذلك فقد أنشأت جامعة بنها مركز الابتكار عام ٢٠١٨ ليكون بمثابة الداعم الأساسي للمبتكرين وتزويدهم ببيئة محفزة للتفوق الفكري والإبداع العلمي. (تقرير مركز الابتكار وريادة الأعمال، ٢٠١٩، ١).

وبصفة عامة تسهم المراكز الريادية في تثقيف وتحفيز الطلاب وأفراد المجتمع على اتخاذ المبادرات لإيجاد أفراد ناجحة قائمة على الابتكار، والاهتمام بالتطوير وتعميق حركة البحث العلمي وربطها بحاجات المجتمع.

ولمركز ريادة الأعمال رؤية واضحة ورسالة ذكية سعيًا لتحقيق الأهداف التالية:

(الزبير، وأبو ضيف، ٢٠١٨، ٥٠)

- تشجيع الطلاب على ممارسة العمل الحر، وتبني الفكر الريادي الإبداعي.
- الإسهام في إعداد جيل متميز من رواد الأعمال.
- ترويج ثقافة الريادة، والإبداع، والابتكار لدى طلاب وطالبات الجامعة.
- تعزيز الأسلوب التطبيقي في التعليم الجامعي ودعم التحول نحو البرامج العلمية المنتجة.

- تعزيز مبدأ الشراكة مع القطاعين العام والخاص لتأهيل خريجي الجامعة لسوق العمل.
 - خدمة المجتمع من خلال الإسهام بتهيئة طلاب وطالبات الجامعة مهنيًا على اختلاف تخصصاتهم بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل.
- وفي هذا السياق تنبّهت جامعة بنها لضرورة إنشاء مركز لريادة الأعمال بها يهتم بتدريب الطلاب ومتابعتهم عند البدء بمشروعاتهم، وعمل الدراسات المتعلقة بالريادة والرياديين، وتعميم نتائج تلك الدراسات ليستفيد منها الجميع.
- ويعد مركز ريادة الأعمال التابع لجامعة بنها المسؤول عن نشر ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة ككل، وتشجيع الطلاب على ممارسة العمل الحر، وتبني الفكر الريادي؛ فهو ساحة للتعاون والتعليم فريدة من نوعها تهدف إلى تعزيز روح المبادرة والابتكار في جامعة بنها.
- وللمركز دور كبير في تخطيط وتنفيذ جملة من الجهود لدعم ثقافة الريادة بالجامعة، بدءًا من تخطيط أهداف المركز والشراكات المعنية له في تنفيذ الأنشطة والمبادرات المختلفة، وانتهاء بخطته في دمج مقرر خاص بريادة الأعمال في المرحلة الجامعية الأولى لجميع طلاب الجامعة.
- حيث تم تدشين مركز الابتكار وريادة الأعمال في جامعة بنها في العام (٢٠١٨)، كمركز متخصص داخل الجامعة، واعتباره حاضنة لأي ابتكار حقيقي قابل للتطبيق، وظيفته نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب الجامعة، ودعم المبتكرين من هؤلاء الطلاب ومساعدتهم لكي يكونوا رواد، وتشجيعهم على ممارسة العمل الحر، وتبني الفكر الريادي، والمساهمة في إعداد جيل متميز من رجال أعمال المستقبل، وتم تفعيل افتتاح المركز وبدء أعماله من خلال ورشة عمل " التنمية الاقتصادية ودعم العلوم والتكنولوجيا الحديثة والابتكار الوطني " تناولت ورشة العمل التعريف بالعلوم والتكنولوجيا والابتكار لخدمة التنمية الاقتصادية ودور رواد الأعمال في إقامة المشروعات المبتكرة وتداول الأفكار الابتكارية بين المشاركين وكيفية الحفاظ على حقوق الملكية الفكرية للابتكارات كما استعرضت ورشة العمل عددًا من قصص نجاح رواد الأعمال والمبتكرين.

❖ مركز ريادة الأعمال بجامعة بنها: [1]

✓ أنشئ مركز ريادة الإبداع وريادة الأعمال كياناً مؤسسياً مسئولاً عن ريادة الأعمال بقرار مجلس الجامعة في جلسته المنعقدة في ٣٠ أكتوبر عام ٢٠١٨ كمرکز متخصص داخل الجامعة، واعتباره حاضنة لأي ابتكار حقيقي قابل للتطبيق، يهدف لتوطين مفهوم ريادة الأعمال في البيئة الجامعية، عبر تقديم فرص التدريب وتنمية مهارات ريادة الأعمال، ونشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب والخريجين.

✓ تم تفعيل افتتاح المركز وبدء أعماله من خلال ورشة عمل التنمية الاقتصادية ودعم العلوم والتكنولوجيا الحديثة والابتكار الوطني، تناولت ورشة العمل التعريف بالعلوم والتكنولوجيا والابتكار لخدمة التنمية الاقتصادية ودور رواد الأعمال في إقامة المشروعات المبتكرة وتداول الأفكار الابتكارية بين المشاركين وكيفية الحفاظ على حقوق الملكية الفكرية للابتكارات كما استعرضت ورشة العمل عددًا من قصص نجاح رواد الأعمال والمبتكرين.

- رؤية المركز: تمثلت في إيجاد بيئة محفزة لدعم الابتكار ولتحقيق ريادة الأعمال والريادة المجتمعية.
- رسالة المركز: تمثلت في الارتقاء بالجامعة إلى مصاف الجامعات المميزة إقليمياً وعالمياً في مجالي الإبداع والابتكار مع تحويل الأفكار المبتكرة والاختراعات إلى منتجات ذات قيمة اقتصادية.
- أهداف مركز ريادة الأعمال: تنوعت ما بين ما يلي: (تقرير مركز الابتكار وريادة الأعمال، ٢٠١٩، ١-١٦)

- إطلاق العنان للابتكار في كل كليات الجامعة.

- تكوين المعرفة وتطبيقها في كل قطاعات الجامعة.

[1] رجعت الباحثة في ذلك إلى أخبار جامعة بنها عبر موقعها على شبكة الانترنت، وعبر البحث على موقع Google.com حول أخبار كل جامعة على حدة فيما يخص ثقافة ريادة الأعمال، وكذلك مركز المعلومات والتوثيق ودعم اتخاذ القرار، ٢٠١٩، النشرة الإحصائية لجامعة بنها ٢٠١٨ / ٢٠١٩، (تقرير مركز الابتكار وريادة الأعمال، ٢٠١٩، ١-١٦)

- تحسين إدارة السياسات من أجل الابتكار وقياسها.
- استقطاب المبدعين والمبتكرين.
- تطوير أفكار جديدة لإيجاد مشروعات إبداعية جديدة أو المساعدة في توسعة مشروعات قائمة.
- تسجيل (١٠) براءات اختراع على الأقل كل عام باسم جامعة بنها.
- أن تكون وحدة إقليمية لتجهيز تسجيل براءات الاختراع.
- أن تكون جامعة بنها مركز لتطبيق الأفكار الابتكارية والبحوث القابلة للتطبيق لكل المجتمع بمحافظة القليوبية.
- يهدف المركز إلى التميز والاستدامة في تقديم سلسلة متنوعة من الفعاليات التي تخدم مجال ريادة الأعمال ورواد الأعمال، وتثري النظام البيئي لريادة الأعمال بجمهورية مصر العربية.
- يهدف المركز ليكون محرك أساسي في دعم الصناعة المحلية للمحيط الإقليمي لجامعة بنها ومحافظة القليوبية.
- يهدف المركز إلى دعم مراكز الصناعة غير الرسمية (ليس لها سجل تجاري وبطاقة ضريبية) لتكون صناعة محلية رسمية.
- يهدف المركز إلى دعم مفهوم ريادة الأعمال الخضراء وهي المشروعات الصغيرة ذات الأفكار الابتكارية التي تحافظ على البيئة أو تقدم منتجات صديقة للبيئة، بالإضافة إلى المشاركة في أي مؤتمرات أو منتديات عالمية عن المناخ أو البيئة.
- يهدف المركز إلى دعم المشروعات الصغيرة والابتكارات غير الهادفة إلى الربح التي تفيد وتخدم المجتمع ولكن ربحها المباشر هو خدمة المجتمع والنفعة العام من خلال التطبيقات التكنولوجية الجديدة.
- الخدمات التي يقدمها المركز (تقرير مركز الابتكار وريادة الأعمال، ٢٠١٩، ٢-٣)
- يتلقى المركز المشاريع التي يمكن أن تتحول إلى أفكار ابتكارية ومنتجات، ومن ثم يتم فحص ملائمة المشروع للتطبيق والحصول على الدعم.

- يقدم المركز الدعم المالي للأفكار الابتكارية التي يمكن أن تتحول لمنتجات صناعية تخدم المجتمع.
- يدعم المركز المبتكرين لخوض المسابقات الابتكارية.
- يشارك المركز في جميع المعارض العلمية التي تنظمها الدولة.
- يساعد المركز المبتكرين في الحصول على براءات الاختراع.
- يقوم المركز بعقد الندوات والدورات التدريبية الخاصة بريادة الأعمال.
- يقدم المركز دورات تدريبية للشباب خارج الجامعات بهدف التوعية بثقافة ريادة الأعمال وخلق ثقافة مجتمعية إيجابية نحو العمل الحر كبديل محتمل لمهنة المستقبل، وإقامة مشروعات خاصة بهم بعيداً عن الوظائف الحكومية، وإكسابهم مهارات تتعلق بسوق العمل.
- يعد المركز قوافل توعية مثل المشروع السنوي للقوافل المتكاملة الأسبوع الإقليمي للجامعة، والذي يخدم قرى محافظة القليوبية في مجالات مختلفة (قوافل طبية بشرية وبيطرية - قوافل إرشاد زراعي-قوافل توعية اجتماعية - قوافل رياضية ندوات تثقيفية)، ويشارك فيها أعضاء هيئة تدريس من تخصصات مختلفة.
- يعقد المركز مسابقات للمشاريع المتميزة بين الطلاب لتعلم كيفية تحويل الفكرة لمشروع ريادي منتج، مع تنظيم لقاءات طلابية واختيار الطلاب الرياديين ليمثلوا الجامعة في المحافل المحلية والإقليمية والدولية.
- يوفر المركز منح مجانية وبرنامج تدريبي للطلاب بعنوان "حدد فكرة مشروعك"، بكلية الزراعة بمشتهر. وتأتي تلك الفكرة في سلسلة من الدورات التي تقام بكليات الجامعة المختلفة لنشر ثقافة ريادة الأعمال والتعريف بوجود فرص أخرى للعمل متاحة غير المتعارف عليها، بحيث يكون خريجي الجامعة جزءاً من إيجاد بيئة جديدة للأعمال في مصر بدلاً من انتظار فرص عمل.
- يهتم المركز بالأبحاث العلمية التطبيقية، التي تساهم في إضافة العديد من المنتجات التي يحتاجها المواطن، وكذلك تسهم في حل المشكلات التي يعاني منها المجتمع في مختلف مجالات الحياة اليومية.

- إنشاء مركز الإرشاد الوظيفي وريادة الأعمال بجامعة بنها والذي يهدف إلى خدمة طلاب وخريجي الجامعة من خلال تقديم المشورة إلى طلبة الجامعة عن سوق العمل. كما يهدف إلى التركيز على ريادة الأعمال وبناء جيل واع من رواد الأعمال.
- يقوم المركز بإلقاء محاضرات عن البطالة وأسبابها وطرق علاجها، ونشر ثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر بين طلاب الجامعة، وتشجيع ودعم المشروعات الصغيرة.
- قيام مراكز ووحدات كلية الزراعة بمشتهر بالتركيز على التطبيق العملي والممارسة في تفعيل الأنشطة والمشروعات الريادية لطلاب الجامعة، حيث تقدم الخدمات إلى الشركات الزراعية وأصحاب المزارع الكبيرة والمتوسطة والصغيرة في كافة أنشطة الإنتاج الزراعي، فضلاً عن قيام مركز التجارب والبحوث الزراعية بتحليل التربة والمياه، ودراسة الجدوى لبعض المشروعات بالتعاون مع الأقسام العلمية.
- عقد دورات تدريبية لـ ١٦٠ طالباً بالجامعة والخريجين لتدريبهم على برنامج «التعريف إلى عالم الأعمال» المجاني وكيفية إيجاد فرص عمل للمشروعات الصغيرة؛ لنشر ثقافة العمل الحر وربط خريجي الجامعة بسوق العمل. يهدف البرنامج إلى التعرف على مهارات إدارة المشروعات الصغيرة وضمان استمراريته وإعداد رائد أعمال ناجح، وتنمية مهارات الإبداع والابتكار وتوليد الأفكار والتعرف على مهارات الدخول للسوق والتعامل معه والتخطيط، وتنظيم المشروع والحصول على التمويل اللازم ووضع خطة متكاملة للمشروع الصغير.
- قيام كلية الطب البيطري بجامعة بنها بتنظيم دورات تدريبية للأطباء البيطريين لتطوير قدراتهم في مجال صناعة الدواجن ورفع مستوى مزارعهم والمحافظة على البيئة من التلوث، وكذلك دورات تعليمية وتنقيفية وقوافل إرشادية، والكشف على الطيور وتقديم العلاج.
- تنفيذ المرحلة الثانية بمركز ريادة الأعمال المجتمعية "حاضنة أعمال" بجامعة بنها، ويهدف إنشاء مراكز ريادة الأعمال المجتمعية "حاضنة أعمال" داخل

الجامعات الحكومية إلى تفعيل دور الشباب في التنمية المجتمعية، والابتكار في تقديم مبادرات متميزة ذات عائد شامل ومعالجة المشكلات والظواهر المجتمعية، بالإضافة الي نشر ثقافة المبادرات الفردية والجماعية لصالح خدمة المجتمع، والتطبيق العملي للمبادرات الشبابية الهادفة ودعم وتبني المبادرات الشبابية المجتمعية الخلاقة والجديدة.

- نفذت وزارة الشباب والرياضة من خلال الإدارة المركزية للبرامج الثقافية والتطوعية-الإدارة العامة للجامعات-بالتنسيق مع الإدارة المركزية للمشروعات وتدريب الشباب وميكروسوفت وجامعة بنها، فعاليات للمستوى الثاني المجموعة الأولى بمركز ريادة الأعمال المجتمعية "حاضنة أعمال" بجامعة بنها.

- بروتوكول تعاون بين جامعة بنها وبنك مصر لدعم المستشفيات وريادة الأعمال تضمن البروتوكول، وقيام بنك مصر بتمويل مشروع تطوير المستشفيات الجامعية وإمدادها بالأجهزة الطبية التي تحتاجها.

- يقوم مركز الاستشارات والدراسات الهندسية بهندسة شبرا، بإعداد برنامج عملي تدريبي قائم على التدريب وتقديم استشارات هندسية ومعاينات وتقارير فنية، والإشراف على أعمال التصميم للمشروعات الريادية، وكذلك التنفيذ، وتقديم الدراسات الهندسية لبعض المشاريع الخدمية مثل مشروع الغاز الطبيعي من خلال برنامج الأوتوكاد، ورفع المساحة لبعض أراضي هيئة المجتمعات العمرانية.

- إنشاء برامج جديدة بجامعة بنها فرع العبور وهي (برامج التقنية الحيوية الزراعية (البايو تكنولوجي) بكلية الزراعة، وبرنامج الشعبة الإنجليزي بكلية التجارة، وبرنامج الشعبة الإنجليزي بكلية الحقوق.

- قيام وحدة الليزر ومركز تكنولوجيا النانو بهندسة شبرا بعمل الأبحاث الأكاديمية المتقدمة في مجال الليزر والدراسات السطحية للمواد للحصول على الدرجات العلمية في الماجستير والدكتوراه، القيام بعمل الأبحاث التطبيقية في مجال الليزر والأطراف المرئية وتحت الحمراء بالتعاون مع كليات الطب والهندسة وطب الأسنان، وتقديم دورات تدريبية.

- قيام المراكز والوحدات التابعة لكلية العلوم، بأعمال البحث العلمي الطلاب الدراسات العليا والباحثين والهيئات العلمية داخل وخارج الكلية، فضلاً عن قيام وحدة البيولوجيا الجزئية بتحليل المياه بالمدينة الجامعية، وتدريب الكوادر الفنية في شركات قطاع الأعمال في مجالات ذات الصلة بأهداف وأنشطة الوحدة مثل شركة مطاحن غرب الدلتا.

في ضوء ما سبق يمكن القول: إن جامعة بنها تسعى جاهدة لتحقيق الابتكار وريادة الأعمال من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والارتقاء بالجامعة إلى مصاف الجامعات المتميزة إقليمياً وعالمياً في مجالي الإبداع والابتكار مع تحويل الأفكار المبتكرة والاختراعات إلى مشاريع ذات قيمة اقتصادية.

المحور الرابع: واقع ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر طلاب جامعة بنها (إجراءات البحث الميدانية)

تقسم إجراءات البحث الميدانية كالاتي:

أولاً: الهدف من الإطار الميداني للبحث:

التعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر طلاب جامعة بنها.

ثانياً: تصميم أداة البحث الميدانية:

لقد تم اختيار الاستبانة كأداة للتعرف على آراء الطلاب عن واقع ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر طلاب جامعة بنها، حيث تتيح هذه الأداة الفرصة للتعبير عن آراء الطلاب بحرية، مع إمكانية توزيعه على عدد كبير منهم في أماكن تواجدهم في وقت واحد، علاوة على سهولة تحليل نتائجه إحصائياً. ولقد تم صياغة عبارات الاستبيان بالاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة المتعلقة بثقافة ريادة الأعمال، والاطلاع على ما تصدره الجامعة من أدلة للطلاب لتعريفهم بالجامعة وكلياتها، وما تقدمه من مهارات وأنشطة ثقافية رياضية. (حبيب، ٢٠٠٠، ١٦٠)

ثالثاً: مراحل تصميم الاستبيان: مر تصميم الاستبيان بعدة مراحل منها:

١- تصميم الاستبيان في صورته الأولية:

• يتكون هذا الاستبيان في صورته الأولية من ثلاث محاور وهي كالاتي:

المحور الأول: واقع ثقافة ريادة الأعمال في جامعة بنها.

المحور الثاني: معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة بنها.

المحور الثالث: آليات تفعيل دور جامعة بنها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال.

- وتكونت هذه الاستمارة في صورتها المبدئية من (٥٨) عبارة، تراوحت بين (١٧ - ٢١) عبارات، وحددت فئات الاستجابة في ثلاثة بدائل هي (موافق - إلى حد ما - غير موافق)، كما تضمن الاستبيان جزء يتعلق ببعض البيانات الشخصية عن المستجيب كالاسم وكان اختياريًا، الكلية، القسم.

٢- صدق الاستبيان:

للتحقق من صدق الاستبيان والذي يمثل الدقة في تحديد ما وضع لقياسه. (الشرقاوي وآخرون، ١٩٩٦، ٧١). تقوم الباحثة بالتعرف على مدي الصدق من خلال:

أ- صدق المحكمين:

قامت الباحثة بعرض عبارات الاستبيان في صورتها الأولية والمكونة من (٥٨)، مقرونة بالعبارات الخاصة بكل محور على مجموعة من المحكمين، وأخذ آراءهم حول ملائمة تلك العبارات لكل محور، وطلب منهم أن يحكموا على كل عبارة من عباراتها من حيث مدى تمثيل العبارات لثقافة ريادة الأعمال، وملاءمتها للفئة التي تنتمي إليها عينة البحث، وبناء على ملاحظات المحكمين، فقد أكد بعضهم على أن معظم العبارات تعبر عن ثقافة ريادة الأعمال التي ينبغي أن تقدم للطلاب بالجامعة. وأكد البعض على إضافة بعض العبارات، والبعض أكد على حذف بعض العبارات، وبالفعل تم إضافة بعض العبارات وحذف العبارات التي أجمع على حذفها المحكمين وبالتالي أصبح الاستبيان بصورته النهائية مكونة من (٥٠) عبارة.

ب- صدق الاتساق الداخلي:

وتم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب:

معامل الارتباط بين درجة كل العبارة (المفردة) في كل محور، والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة (درجة البعد الذي يقيسها)

جدول (١)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة (المفردة) والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة

واقع ثقافة ريادة الأعمال في جامعة بنها		معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة بنها		آليات تفعيل دور جامعة بنها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها	
(العبارة) المفردة	معامل الارتباط	(العبارة) المفردة	معامل الارتباط	(العبارة) المفردة	معامل الارتباط
١	**٠.٧٠١	١	*٠.٤٠٤	١	**٠.٦٢٥
٢	**٠.٥٢٤	٢	*٠.٤٥٩	٢	**٠.٦٩١
٣	**٠.٥٩٦	٣	**٠.٥١٩	٣	*٠.٤١٦
٤	**٠.٧٠٤	٤	**٠.٥٣٨	٤	**٠.٦٢٧
٥	**٠.٦١٠	٥	**٠.٦٩٢	٥	**٠.٧٢٢
٦	**٠.٦٥٦	٦	**٠.٦٩٢	٦	*٠.٤٠٣
٧	**٠.٥٤١	٧	**٠.٥٢١	٧	**٠.٦٣٩
٨	**٠.٦٩٣	٨	**٠.٦٦١	٨	**٠.٤٨٩
٩	**٠.٦٢٩	٩	*٠.٣٩٥	٩	**٠.٦١٣
١٠	**٠.٥٣٦	١٠	**٠.٦٦٠	١٠	**٠.٤٩٧
١١	*٠.٤٤٨	١١	*٠.٤١١	١١	**٠.٥٠٤
١٢	*٠.٤٢٤	١٢	*٠.٣٦٤	١٢	**٠.٥٦٢
١٣	**٠.٦٢٥	١٣	**٠.٥٥٣	١٣	**٠.٥٧٣
١٤	**٠.٤٩٠	١٤	**٠.٥٨٨	١٤	**٠.٥٧٣
١٥	*٠.٥٥٦	١٥	**٠.٦٢٦	١٥	**٠.٨٠٧
١٦	*٠.٣٨٤			١٦	**٠.٤٧٠
				١٧	**٠.٤٦٦
				١٨	**٠.٦٨٧
				١٩	*٠.٣٩٤

(* قيمة معامل الارتباط دالة عند مستوى ٠.٠٥)، (** قيمة معامل الارتباط دالة عند مستوى ٠.٠١)

اتضح من الجدول السابق (١)، أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة المحور الذي تنتمي إليه جميعها دالة عند مستوى (٠.٠٠٥)، (٠.٠٠١) مما يحقق صدق الاتساق الداخلي بين كل عبارة (مفردة) والمحور الذي يقيسها.

ج- الصدق الذاتي:

لحساب صدق الاستبانة تم تطبيقها على عينة استطلاعية بلغ قوامها (٣٠) طالب من طلاب جامعة بنها، بواقع (١٥) طالب من الكليات النظرية و (١٥) طالب من الكليات العملية، ولمعامل الصدق الذاتي أهمية في أنه يمثل الحد الأعلى لمعامل صدق الاستبانة، ويتم حساب الصدق الذاتي للاستبانة عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات، أي أن:

$$\text{معامل الصدق الذاتي} = \text{معامل الثبات.}$$

وبذلك يكون معامل الصدق الذاتي لكل محور من محاور الاستبانة، وكذلك للاستبانة ككل كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (٢) يوضح معامل الصدق الذاتي للاستبانة

معامل الصدق	عدد العبارات	المحور
٠.٩٢٠	١٦	واقع ثقافة ريادة الأعمال في جامعة بنها
٠.٩٠٢	١٥	معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة بنها
٠.٩٣٩	١٩	آليات تفعيل دور جامعة بنها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها
٠.٩٣٤	٥٠	الاستبانة ككل

ويعني ذلك أن ارتباط محاور الاستبانة ببعضها قوية، ويدل ذلك على الصدق العالي لعبارات الاستبانة.

٣- تصميم الاستبيان في صورته النهائية:^[*]

- وقد تكون الاستبيان في صورته النهائية من (٥٠) عبارة، توزعت على ثلاث محاور تراوحت بين (١٥-١٩) عبارات لكل محور، وهي:
- **المحور الأول:** واقع ثقافة ريادة الأعمال في جامعة بنها، وتضمن (١٦) عبارة.
 - **المحور الثاني:** معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة بنها، وتضمن (١٥) عبارة.
 - **المحور الثالث:** آليات تفعيل دور جامعة بنها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، وتضمن (١٩) عبارة.

٤- ثبات الاستبيان

سارت إجراءات تطبيق ثبات الاستبانة على النحو التالي:

- بعد وضع الاستبانة في صورتها النهائية، تم تطبيقها على أفراد العينة في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠١٩/٢٠٢٠م
- تم توزيع الاستبانات على أفراد العينة بشكل إلكتروني حيث تم تصميم الاستبيان إلكترونياً وتم توزيع الرابط الخاص بالاستبانة على عينة الدراسة، وبلغ عدد الاستبانات التي تم استيفائها (٣٤٧) استبانة منهم: (١٤٩) استبانة تم تطبيقها على طلاب الكليات العملية بجانب (١٥) استبانة للعينة الاستطلاعية وتم تطبيقها عليهم قبل تطبيق الاستبانة بشكل نهائي ليصبح عدد الاستبانات للكليات العملية (١٦٤)، (١٦٨) استبانة تم تطبيقها على طلاب الكليات النظرية بجانب (١٥) استبانة للعينة الاستطلاعية وتم تطبيقها عليهم قبل تطبيق الاستبانة بشكل نهائي ليصبح عدد الاستبانات للكليات النظرية (١٨٣)، وبذلك وصل عدد الاستبانات التي تم تحديدها لإجراء التحليل الإحصائي النهائي لها (٣١٧) استبانة، و(٣٠) استبانة للعينة الاستطلاعية.

[*] انظر الملحق رقم (١).

وقد تم حساب معامل الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS V.18، وهي كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (٣)

يوضح معامل ثبات محاور الاستبانة (معاملات ألفا كرونباخ)

معامل الثبات	عدد العبارات	المحور
٠.٨٤٧	١٦	واقع ثقافة ريادة الأعمال في جامعة بنها
٠.٨١٣	١٥	معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة بنها
٠.٨٨١	١٩	آليات تفعيل دور جامعة بنها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلابها
٠.٨٧٣	٥٠	الاستبانة ككل

من الجدول السابق (٣)، اتضح أن قيم معامل الثبات تتراوح بين (٠.٨١٣ - ٠.٨٨١) وهي جميعها قيم مرتفعة، مما يدل على أن معامل ثبات الاستبانة مرتفع، وعليه يمكن الوثوق والاطمئنان إلى نتائج الاستبانة.

- تم تصحيح الاستجابات وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي على النحو التالي:

○ موافق = ٣

○ إلى حد ما = ٢

○ غير موافق = ١

٥- المعالجة الإحصائية لبيانات البحث:

- اعتمدت الباحثة في التحليل الإحصائي للبيانات على استخدام برنامج الحزمة

الإحصائية للعلوم الاجتماعية **Statistical Package for Social Sciences**

(SPSS V.18)، بحيث تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية:

- حساب التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة، حيث تعتبر النسبة المئوية أكثر تعبيراً عن الدرجات الخام.

- التقدير الرقمي = (ك ١ × ٣) + (ك ٢ × ٢) + (ك ٣ × ١).

حيث:

ك ١: مجموعة تكرارات موافق

ك ٢: مجموعة تكرارات إلى حد ما.

ك ٣: مجموعة تكرارات غير موافق.

$$\frac{\text{الوزن النسبي}}{\text{التقدير الرقمي}} = \text{النسبي}$$

حيث (ن) هو عدد أفراد عينة الدراسة وهو يساوي (٣١٧).

لتحديد نسبة التحقق الموافقة لدى أفراد العينة بصفة عامة لكل عبارة، تم حساب.

المدى الكلي = أعلى وزن نسبي - أقل وزن نسبي.

$$\frac{\text{المدى الكلي}}{3} = \text{فرق المدى}$$

وذلك لتحديد مرتبة عبارات الاستبانة، حيث:

تم الحكم علي درجة الموافقة وذلك لكل عبارة ضمن أداة الدراسة وفق مقياس

ليكرت المفسر لاستجابات عينة البحث وذلك على النحو التالي:

جدول (٤)

مقياس دلالة المتوسط الحسابي

درجة الموافقة	المتوسط الحسابي (المدى)	
	الي	من
غير موافق	١.٦٦	١
إلى حد ما	٢.٣٣	١.٦٧
موافق	٣	٢.٣٤

استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة، لحساب الفرق بين متوسطي درجات (طلاب

الكليات العملية / طلاب الكليات النظرية) باستخدام برنامج SPSS V.18، وذلك لمعرفة

دلالة الفروق بين متوسطي درجات أفراد العينتين.

مجتمع وعينة البحث:

تعد عملية اختيار عينة البحث من أصعب الإجراءات التي يقوم بها الباحث لإتمام البحث؛ ويرجع ذلك إلى أنه من الصعب دراسة المجتمع الأصلي حيث يتطلب ذلك من الباحث وقتاً طويلاً وجهداً شاقاً وتكاليف مادية عالية، لذا يجب على الباحث اختيار العينة بطريقة صحيحة بما يتناسب مع أهداف البحث وإجراءاته ومجتمع البحث الأصلي من أجل تحقيق أهداف البحث التي يمكن أن يحققها المجتمع الأصلي. (الدردير، ٢٠٠٦، ٢١-٢٣).

ولهذا اشتملت عينة البحث الحالي على عينة من طلاب الفرقة الرابعة من (٦) كليات من كليات جامعة بنها، ثلاثة منها نظرية وهي (الأقسام الأدبية فقط بكلية التربية - الآداب - الحقوق)، وثلاثة منها عملية، وهي (التمريض - الزراعة - العلوم)، وبلغ المجتمع الأصلي لتلك الكليات مجتمعه (٧٠٧٧)، طالب وطالبة، حيث تم توزيع (٣٥٠) استبانة عليهم، وصلت إلى (٣١٧) استبانة وهي بذلك تمثل (٥%) من المجتمع الأصلي لتلك الكليات وهي نسبة تعطي نتائج صادقة معبرة عن الواقع، ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج. ومن ثم فمن الأهمية معرفة ثقافة ريادة الأعمال التي تقدمها جامعة بنها لطلابها من وجه نظرهم، في العام الجامعي ٢٠١٩، ٢٠٢٠م.

حصلت الباحثة على استجابة (٣١٧) طالبة (بعد استبعاد الاستبيانات غير مكتملة، ولقد اشتملت العينة الفعلية على (١٦٤) بالكليات العملية، (١٨٣) بالكليات النظرية، بالإضافة إلى (٣٠) طالبة للعينة الاستطلاعية، ويوضح الجدول (٥) بيان بأعداد العينة حسب الكلية والتخصص.

جدول (٥)

توزيع أفراد العينة حسب الكلية والتخصص

المجموع	الكليات النظرية (١٨٣)			الكليات العملية (١٦٤)			الكلية العينة
	الحقوق	الآداب	التربية	الزراعة	التمريض	العلوم	
٣١٧	٥٥	٦٠	٦٨	٥٤	٥٢	٥٨	ك
١٠٠	١٧,٣٥	١٨,٩	٢١,٤٥	١٧,٠٣	١٦,٤	١٨,٣	%

نتائج البحث وتفسيراته:

بعد إجراء المعالجات الإحصائية لبيانات البحث تم عرض النتائج على النحو التالي:
بالنسبة للنتائج الخاصة المتعلقة بآراء طلاب جامعة بنها حول ما تقدمه الجامعة من
ثقافة ريادية والمتعلق بالسؤال الرابع من أسئلة البحث:

(ما واقع ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر الطلاب بجامعة بنها؟)

فقد تم عرضها وفق مستويين:

الأول يتعلق بالثقافة الريادية الخاصة بكل محور من هذه المحاور الثلاث (العبارات
المتضمنة تحت كل محور)

الثاني يتعلق بمدى وجود اختلاف بين آراء الطلاب حول ما تقدمه الجامعة من ثقافة
ريادية باختلاف الكلية (نظري/ عملي)، باستخدام اختبار " ت " T.test. ويمكن توضيح
ذلك فيما يلي:

أولاً: فيما يتعلق بالنتائج الخاصة (المستوى الأول) باستجابات أفراد العينة عن ثقافة
ريادة الأعمال في جامعة بنها فوضحتها الجداول التالية والخاصة بكل عبارة على حدة
من عبارات المحور الثلاث كما يلي:

المحور الأول: واقع ثقافة ريادة الأعمال في جامعة بنها:

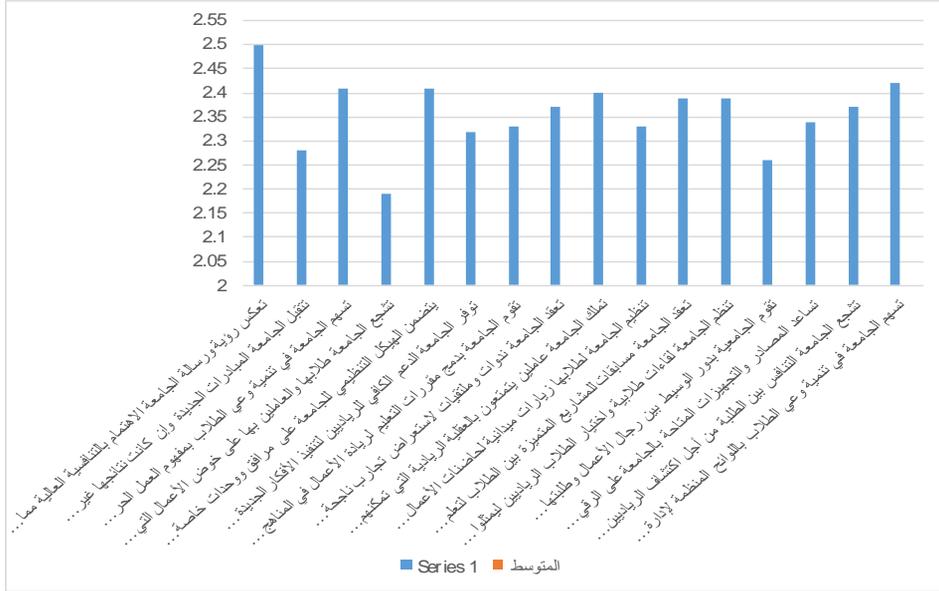
هدف هذا المحور إلى التعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال في جامعة بنها
من وجهة نظر طلابها، ويندرج تحت هذا المحور (١٦) عبارة يوضحها جدول
رقم (٦).

جدول (٦)
واقع ثقافة ريادة الأعمال في جامعة بنها

م	العبرة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المتوسط	الانحراف المعياري	التقدير الرقمي	الوزن النسبي	الدلالة	الترتيب حسب الرتبة
		%	نك	%	نك	%	نك						
١	تعكس رؤية ورسالة الجامعة الاهتمام بالتنافسية العالية.	١٩١	٦٠.٣	٩٣	٢٩.٣	٣٣	١٠.٤	٢.٥٠	٠.٦٨	٧٩٢	٢,٥	٠.٠١	١
٢	تتقبل الجامعة المبادرات الجديدة وإن كانت نتائجها غير مضمونة العوائد.	٣٥	٤٢.٦	٣٥	٤٢.٦	٤٧	٤٤.٨	٢.٢٨	٠.٧١	٧٢٢	٢,٣	٠.٠١	١٤
٣	تسهم الجامعة في تنمية وعي الطلاب بمفهوم العمل الحر كبديل محتمل لمهنة المستقبل.	٦٦١	٥٣.٣	١٠٠	٣٤.١	٤٠	١٢.٦	٢.٤١	٠.٧٠	٧٦٣	٢,٤٠	٠.٠١	٣
٤	تشجع الجامعة طلابها والعاملين بها على خوض الأعمال التي تنتم بالمخاطرة.	٧١١	٣٧.٢	١٤٠	٤٤.٢	٥٦	١٨.٦	٢.١٩	٠.٧٢	٦٩٣	٢,٢	٠.٠١	١٦
٥	يتضمن الهيكل التنظيمي للجامعة على مرافق ووحدات خاصة بالابتكار وحاضنات أعمال المشروعات للطلاب.	٣٦١	٥١.٥	١١١	٣٧.٥	٣٤	١٠.٧	٢.٤١	٠.٦٨	٧٦٤	٢,٤١	٠.٠١	٤
٦	توفر الجامعة الدعم الكافي للرياديين لتنفيذ الأفكار الجديدة ومشروعات الطلبة الريادية.	١٣١	١٥.٤	٣٤	٤٢.٣	٤٠	١٢٦	٢.٣٢	٠.٦٩	٧٣٧	٢,٣٢	٠.٠١	١٣
٧	تقوم الجامعة بدمج مقررات التعليم لريادة الأعمال في المناهج الدراسية	١٥١	٤٧.٤	١١١	٣٧.٥	٤٧	١٤.٧	٢.٣٣	٠.٧٢	٧٣٨	٢,٣٢	٠.٠١	١٢
٨	تعقد الجامعة نوات وملتقيات لاستعراض تجارب ناجحة والاستفادة منها ومن خبرات رواد الأعمال.	١٥١	٤٧.٤	١٣١	٤١.٣	٣٤	١٠.٧	٢.٣٧	٠.٦٧	٧٥٢	٢,٤	٠.٠١	٨

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المتوسط	الانحراف المعياري	التقدير الرقمي	الوزن النسبي	الدلالة	الترتيب حسب الرتبة
		كـ	%	كـ	%	كـ	%						
٩	تضم الجامعة أعضاء هيئة تدريس يتمتعون بالعقلية الريادية التي تمكنهم من التعامل مع متغيرات البيئة المعقدة	١٥١	٤٩.٣	١٣١	٤١.٣	٢٠	٦.٥	٢.٤٠	٠.٠٠١	٢.٤	٠.٠٠١	٥	
١٠	تنظم الجامعة لطلابها زيارات ميدانية لحاضنات الأعمال للاستفادة من خدماتها في تنمية المهارات الشخصية الريادية.	١٤١	٤٤.٧	١٢١	٤٠.٧	٤٤	١٣.٢	٢.٣٣	٠.٠٠١	٢.٣٢	٠.٠٠١	١١	
١١	تعقد الجامعة مسابقات للمشاريع المتميزة بين الطلاب	١٥١	٤٦.٣	١٣٠	٤١	٣١	٩.٨	٢.٣٩	٠.٠٠١	٢.٤	٠.٠٠١	٦	
١٢	تنظم الجامعة لقاءات طلابية واختيار الطلاب الرياديين ليمثلوا الجامعة في المحافل المحلية والإقليمية والدولية	١٤١	٤٤.٧	١٢١	٣٦	٣٦	١٢.٣	٢.٣٩	٠.٠٠١	٢.٤	٠.٠٠١	٧	
١٣	تقوم الجامعة بدور الوسيط بين رجال الأعمال وطلبتها ل طرح أفكارهم الريادية.	١٣١	٤٤	١٢١	٣٦	٥٠	١٥.٧	٢.٢٦	٠.٠٠١	٢.٣	٠.٠٠١	١٥	
١٤	تساعد المصادر والتجهيزات المتاحة بالجامعة على الرقي بمستوى أفكار الطلبة الريادية.	١٥١	٤٧.٣	١٢٠	٣٧.٩	٣٣	١٣.٩	٢.٣٤	٠.٠٠١	٢.٣٤	٠.٠٠١	١٠	
١٥	تشجع الجامعة التنافس بين الطلبة من أجل اكتشاف الرياديين والمبدعين	١٥١	٤٧.٣	١٢١	٣٦	٤٨	١١.٤	٢.٣٧	٠.٠٠١	٢.٤	٠.٠٠١	٩	
١٦	تسهم الجامعة في تنمية وعي الطلاب باللوائح المنظمة لإدارة المشاريع الريادية.	١٥١	٤٦.٣	١٢١	٣٦	٤٨	١١.٤	٢.٤٢	٠.٠٠١	٢.٤٢	٠.٠٠١	٢	
اجمالي المتوسط العام							٢.٣٥						

والشكل البياني الآتي يوضح الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة على كل عبارة على حده.



شكل (٢) الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة على كل عبارة على حده.

❖ حول واقع ثقافة ريادة الأعمال في جامعة بنها

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق (٦)، اتضح أن عبارات محور واقع ثقافة ريادة الأعمال في جامعة بنها حققت متوسط عام (٢,٣٥)، مما يؤكد أن هذه عبارات هذا المحور تتوفر بدرجة عالية، وانحصرت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٢,٥٠)، (٢,١٩)، وجاء توزيع العبارات وفقاً لدرجة التوفر على النحو الآتي:

بعض العبارات متوفرة إلى حد ما في الجامعة بمتوسط حسابي (٢,١٩ - ٢,٢٦ - ٢,٢٨ - ٢,٣٢)، وهي العبارة رقم (٢-٤-٦-١٣) حيث تنص العبارة رقم (٢) على: تقبل الجامعة المبادرات الإبداعية الجديدة وإن كانت نتائجها غير مضمونة العوائد، وربما يرجع ذلك إلى قلة اهتمام الجامعة بتنمية روح المبادرة الإبداعية لدى الطلاب، بما يشير إلى تمسك الجامعة بالطريقة التقليدية في إدارة وتسيير العمل الإداري خوفاً من تجربة الأساليب الجديدة التي لم تتأكد نتائجها وغير مضمونة العوائد، يرتبط بها مخاطر

وصعوبات، وربما يرجع ذلك أيضا إلى قلة دعم أعضاء هيئة التدريس المحفزين لروح المبادرة لدي الطلاب ، والخوف من التجديد والتغيير: خاصة وأن كثير من الأفراد يخشون أن يتحملوا مسئولية وأعباء التجربة الجديدة، بحجة أنهم لا يعرفون تبعاتها ولا نتائجها، ولا تسهم خبراتهم السابقة في تشجيعهم على الإقدام على خوض التجربة وتنفيذ المشاريع الجديدة. بالإضافة إلى عدم توفير الاكتفاء الذاتي من التمويل اللازم لدعم روح المبادرة لدي الطلاب، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (العودة، ٢٠١٨)، ولا تتفق مع نتائج كل من دراسة (المومني، ٢٠١٤)، ودراسة (القاسم، ٢٠١٣).

وقد جاءت العبارة (٤) كرد فعل طبيعي للعبارة السابقة والتي تنص على: تشجع الجامعة طلابها والعاملين بها على خوض الأعمال التي تنتم بالمخاطرة، في الترتيب السادس، بوزن نسبي (٢،٢)، فالخوف من تجربة الأساليب الجديدة التي لم تتأكد نتائجها وغير مضمونه العوائد، يرتبط بها العديد من المخاطر والصعوبات.

أما العبارة رقم (٦) فتتص على: توفر الجامعة الدعم الكافي للرياديين لتنفيذ الأفكار الجديدة ومشروعات الطلبة الريادية، ويرجع ذلك إلى غياب الدعم الكافي للطلاب لكي يصبحوا رواد أعمال، وعدم توفير فرص للوصول إلي تمويل المشروعات الريادية، بالإضافة إلي عدم وجود خطة بالجامعات للانتقال من الدعم الداخلي إلي الدعم الخارجي للمشروعات الريادية الخاصة بالطلاب، وعدم استخدام التعليم الريادي كأداة لتنمية الثقافة الريادية بين الطلاب، وكذلك عدم توفير المناخ التنظيمي المناسب لدعم مشروعات الطلاب، ومن ثم غياب الدعم الكافي للطلاب لتحويل أفكارهم إلى مشروعات.

بينما تنص العبارة رقم (١٣) على: تقوم الجامعة بدور الوسيط بين رجال الأعمال وطلبتها لطرح أفكارهم الريادية، ويرجع ذلك إلى عدم إشراك أصحاب المصلحة ورجال الأعمال في برامج التعليم للريادة لعدم وجودها من الأساس، وقد يرجع ذلك إلى قلة توافر استراتيجيات تسويقية تعمل على اقتناص الفرص ومن ثم إضافة قيمة جوهرية للجامعة، وقلة الأخذ في الاعتبار ظروف البيئة الداخلية والخارجية لتلبية احتياجات العاملين من جهة والمجتمع المحيط من جهة أخرى، وهو ما أشارت إليه دراسة (عمر، ٢٠١٧، ١٢٢٣)

وانتقلت كل من العبارة (٧-١٠) على نفس الترتيب وحصلنا على متوسط حسابي (٢,٣٣)، والتي نصت إحداها على تقوم الجامعة بدمج مقررات التعليم لزيادة الأعمال في المناهج الدراسية، وربما يرجع ذلك إلى عدم وجود مقررات دراسية تهتم بتنمية ثقافة زيادة الأعمال بشكل كبير، مما يدل على عدم استخدام أساليب تعليمية ريادية في مختلف التخصصات داخل الجامعة، وعدم ترسيخ التعليم للزيادة في مختلف التخصصات.

بينما نصت الأخرى على تنظيم الجامعة لطلابها زيارات ميدانية لحاضنات الأعمال للاستفادة من خدماتها في تنمية المهارات الشخصية الريادية وهذا يدل على عدم عناية مركز زيادة الأعمال والابتكار بالجامعة بتعليم، وتنقيف الطلاب، والباحثين بماهية ثقافة زيادة الأعمال، وتشجيعهم على الخوض في الاتجاهات الحديثة، وتشجيع التعليم المزدوج القائم على ربط الجانب النظري بالعمل، والقيام بزيارات ميدانية واقعية والاستفادة منه.

ويمكن القول إنه بالرغم من استجابات أفراد العينة على العبارات السابقة أكدوا أن ثقافة زيادة الأعمال متوفرة بدرجة متوسطة وقد يكون ذلك نتيجة معاشتهم لواقع بيئة إدارية تحمل الكثير من الهموم والتحديات، وتوجههم دائما نحو الإنجاز التقليدي للأعمال والمهام بحجة أن ذلك لا يستغرق الوقت والجهد والمال؛ إلا أن معظم عبارات الاستبيان أكدت أن هناك تشجيعاً للمبادرات والأفكار الإبداعية، وهو ما ظهر في العبارات (١-٩-١٤-١٦) والتي حققت درجات استجابة عالية بمتوسطات حسابية (٢,٥٠-٢,٤٠-٢,٣٤-٢,٤٢) ، وفي ذلك إشارة إلى توجه القيادات الأكاديمية نحو الوقوف بجانب المبدعين من الطلاب وكافة منسوبي الجامعة، والسعي لأن تعكس رؤية ورسالة الجامعة الاهتمام بالتنافسية العالية مما يخلق مناخ مشجع على الإبداع وتأسيس ثقافة زيادة الأعمال لدى الطلبة، وربما يشير ذلك إلى أن هناك إستراتيجية معلنة لأعضاء المجتمع الجامعي، وأن رؤية ورسالة وإستراتيجية الجامعات ترتبط بشكل كبير وفعال بتنمية زيادة الأعمال لدي الطلاب، واهتمامها بغرس الثقافة الريادية لدي طلابها بشكل كبير، وهذا الأمر لا يقل أهمية - بل من الممكن أن يزيد - عن كونهم يبادرون بتقديم الأفكار الريادية التي تنمي وعي الطلاب باللوائح المنظمة لإدارة المشاريع الريادية، إضافة إلى امتلاك الجامعة عاملين يتمتعون بالعقلية الريادية التي تمكنهم من التعامل مع

متغيرات البيئة المعقدة، كما تساعد المصادر والتجهيزات المتاحة بالجامعة على الرقي بمستوى أفكار الطلبة الريادية.

وقد اختلفت نتيجة الدراسة الحالية عن نتائج دراسة (هلل، ٢٠٢٠، ١٦٤٩) التي أشارت إلى قلة تطبيق مقوم الرؤية الإستراتيجية بجامعة دمنهور، وأشارت إلى أن اهتمام الجامعة ببناء رؤية إستراتيجية بشكل جماعي تساعدها على صنع واتخاذ القرارات وتعمل على توطيد علاقاتها مع أصحاب المصالح في الداخل والخارج لإظهار صورة أفضل عن الجامعة في المجتمع، حيث أظهرت دراسة (McKone S& Wilson 2011,337-342) ضرورة بناء رؤية إستراتيجية معلنة وواضحة لتعزيز الثقافة الريادية بالجامعة.

واتفقت كل من العبارة رقم (٣-٥) على نفس الترتيب وحصلنا أيضا على متوسط حسابي عالي (٢.٤١) لكل منهما، وقد يرجع ذلك إلى مدى حرص الجامعة على تنمية وعي الطلاب بمفهوم العمل الحر كبديل محتمل لمهنة المستقبل. كما يتضمن الهيكل التنظيمي للجامعة على مرافق ووحدات خاصة بالابتكار وحاضنات أعمال المشروعات للطلاب. بجانب وجود هيكل متخصص بالجامعة لريادة الأعمال يشمل أعضاء هيئة تدريس ورجال أعمال

واتفقت كل من العبارة رقم (١١-١٢) على نفس الترتيب وحصلنا على متوسط حسابي عالي (٢.٣٩) لكل منهما، والتي نصتا علي: قيام الجامعة بعقد مسابقات للمشاريع المتميزة بين الطلاب لتعلم كيفية تحويل الفكرة لمشروع ريادي منتج، مع تنظيم لقاءات طلابية واختيار الطلاب الرياديين ليمثلوا الجامعة في المحافل المحلية والإقليمية والدولية، وقد يتعارض ذلك مع آراء الطلاب حول العبارة (٦)، وربما يرجع ذلك إلى الفروق بين طلاب الكليات العملية عنها في الكليات النظرية.

كما اتفقت كل من العبارة رقم (٨-١٥) على نفس الترتيب وحصلنا أيضا على متوسط حسابي عالي (٢.٣٧) لكل منهما.

المحور الثاني: معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة بنها

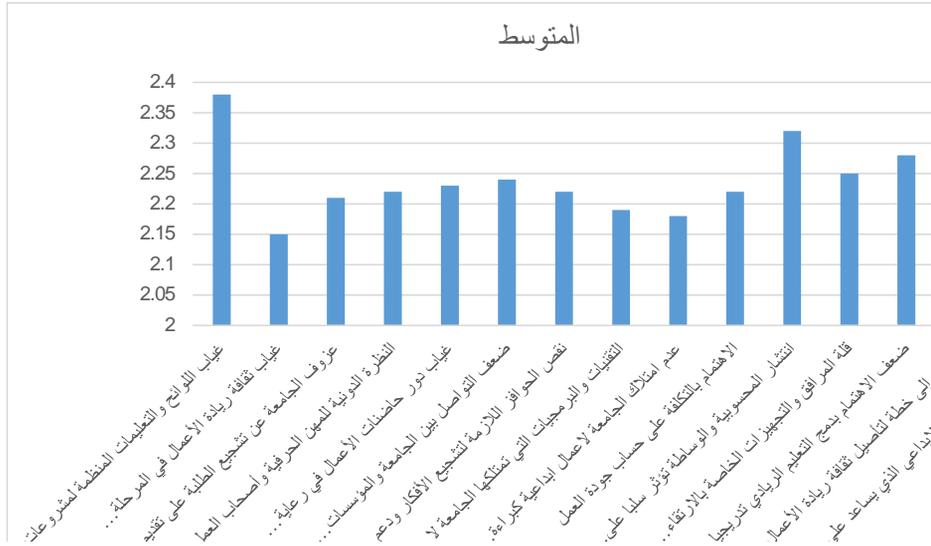
هدف هذا المحور إلى التعرف على معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة بنها من وجهة نظر طلابها، ويندرج تحت هذا المحور (١٥) عبارة يوضحها جدول رقم (٧).

جدول (٧)
معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة بنها

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المتوسط	الانحراف المعياري	التقدير الرقمي	الوزن النسبي	الدلالة	الترتيب حسب الرتبة
		ك١	%	ك٢	%	ك٣	%						
١	غياب اللوائح والتعليمات المنظمة لمشروعات الطلبة الريادية	١٦٦	٥٢.٤	١٠٧	٣٣.٨	٤٤	١٣.٩	٢.٣٨	٠.٧٢	٧٥٦	٢.٥	٠.٠١	١
٢	غياب ثقافة ريادة الأعمال في المرحلة الجامعية منهاجاً وسلوكاً	١١٨	٣٧.٢	١٢٩	٤٠.٧	٧٠	٢٢.١	٢.١٥	١٣٧٦	٦٨٢	٢.١٥	٠.٠١	١٥
٣	عزوف الجامعة عن تشجيع الطلبة على تقديم مبادرات وأفكار ريادية	١٣٠	٤١	١٢٥	٣٩.٤	٢٢	١٩.٦	٢.٢١	٠.٧٥	٧٠٢	٢.٢١	٠.٠١	١٢
٤	النظرة الدونية للمهن الحرفية وأصحاب العمل الحر	١٣٢	٤١.٦	١٢٣	٣٨.٨	٦٢	١٩.٦	٢.٢٢	٠.٧٥	٧٠٤	٢.٢٢	٠.٠١	٩
٥	غياب دور حاضنات الأعمال في رعاية الطلاب الرياديين	١٤٠	٤٤.٢	١١٠	٣٤.٧	٦٧	٢١.١	٢.٢٣	٠.٧٨	٧٠٧	٢.٢٣	٠.٠١	٧
٦	ضعف التواصل بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية، منظمات الأعمال التجارية الداعمة لمشروعات الطلبة الريادية	١٢٨	٤٠.٤	١٣٦	٤٢.٩	٥٣	١٦.٧	٢.٢٤	٠.٧٢	٧٠٩	٢.٢٣	٠.٠١	٦
٧	نقص الحوافز اللازمة لتشجيع الأفكار ودعم تطوير مشروعات الطلبة الريادية والأعمال المرتبطة بالثقافة الريادية	١٣١	٤١.٣	١٢٥	٣٩.٤	٦١	١٩.٢	٢.٢٢	٠.٧٥	٧٠٤	٢.٢٢	٠.٠١	١٠
٨	التقنيات والبرمجيات التي تمتلكها الجامعة لا تتماشى مع متطلبات نشر ثقافة ريادة الأعمال	١٢٢	٣٨.٥	١٣٢	٤١.٦	٦٣	١٩.٩	٢.١٩	٠.٧٤	٦٩٣	٢.١٨	٠.٠١	١٣

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المتوسط	الإحراف المعياري	التقدير الرقمي	الوزن النسبي	الدلالة	الترتيب حسب الرتبة
		ك ١	%	ك ٢	%	ك ٣	%						
٩	عدم امتلاك الجامعة لأعمال إبداعية كبراءة الاختراع والابتكار وتطوير الاداء الريادي	١٢٣	٣٨.٨	١٢٩	٤٠.٧	٦٥	٢٠.٥	٢.١٨	٠.٧٥	٦٩٢	٢.٢	٠.٠١	١٤
١٠	الاهتمام بالتكلفة على حساب جودة العمل	١٢٥	٣٩.٤	١٣٧	٤٣.٢	٥٥	١٧.٤	٢.٢٢	٠.٧٢	٧٠٤	٢.٢٢	٠.٠١	١١
١١	انتشار المحسوبة والوساطة تؤثر سلبا على الرياديين	١٤١	٤٦.٧	١٢١	٣٨.٢	٧٣	١٥.١	٢.٣٢	٠.٧٢	٧٣٤	٢.٣١	٠.٠١	٢
١٢	قلة المرافق والتجهيزات الخاصة بالالتقاء بأفكار الطلبة إلى مشروعات ريادية.	١٢٩	٤٠.٧	١٣١	٤٣.٧	٤٣	١٥.٥	٢.٢٥	٠.٧١	٧١٤	٢.٢٥	٠.٠١	٥
١٣	ضعف الاهتمام بدمج التعليم الريادي تدريجيا في المقررات الجامعية.	١٤٤	٤٥.٤	١١١	٣٧.٢	٥٥	١٧.٤	٢.٢٨	٠.٧٤	٧٢٣	٢.٣	٠.٠١	٣
١٤	الافتقار إلى خطة لتأصيل ثقافة ريادة الأعمال التي كافة منسوبي الجامعة.	١٢١	٣٦.٤	١٣١	٤٢.٣	٥٥	١٧.٤	٢.٢٣	٠.٧٣	٧٠٧	٢.٢٣	٠.٠١	٨
١٥	ضعف ثقافة التعلم الإبداعي الذي يساعد على تكوين العقلية الريادية لدى طلاب جامعة بنها	١٣٤	٤٢.٣	١٣١	٤٢.٣	٧٤	٢٤.٤	٢.٢٧	٠.٧١	٧٢١	٢.٣	٠.٠١	٤
اجمالي المتوسط العام													٢.٢٢

والشكل البياني الآتي يوضح الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة على كل عبارة على حده.



شكل (٣) الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة على كل عبارة على حده.

❖ حول معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال في جامعة بنها

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق (٧)، اتضح أن عبارات محور معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة بنها حققت متوسط عام (٢,٢٣)، مما يؤكد أن هذه عبارات هذا المحور تتوفر بدرجة متوسطة، وانحصرت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٢,٣٨)، (٢,١٥)، وجاء توزيع العبارات وفقا لدرجة التوفر على النحو الآتي:

- عبارة واحدة حققت استجابة عالية بمتوسط حسابي (٢,٣٨)، وهي العبارة (١)، والتي تنص على: غياب اللوائح والتعليمات المنظمة لمشروعات الطلبة الريادية، والتي احتلت الترتيب الأول، بوزن نسبي (٢,٥)، وتلتها العبارة (١١) والتي تنص على: انتشار المحسوبية والوساطة تؤثر سلبا على الرياديين، في الترتيب الثاني بالنسبة لباقي العبارات، بوزن نسبي (٢,٣)، وحصلت على متوسط حسابي متوسط (٢,٣٢)، ثم جاءت العبارة (١٣) والتي تنص على: ضعف الاهتمام بدمج التعليم

الريادي تدريجيا في المقررات الجامعية، في الترتيب الثالث، بوزن نسبي (٢٢٨.١)، وحصلت على متوسط حسابي متوسط (٢.٢٨)، وربما يشير ذلك إلى قلة توافر اللوائح والتعليمات المنظمة لمشروعات الطلبة الريادية ، مع عدم وجود قواعد، ولوائح تنظم العمل داخل مركز الابتكار وريادة الأعمال بجامعة بنها، ضعف الاهتمام بدمج التعليم الريادي تدريجيا في المقررات الجامعية، إضافة إلى انتشار المحسوبة والوساطة تؤثر سلبا على الرياديين وأفكارهم الإبداعية ، ويعني ذلك أن هذه العبارات تمثل معوقا ملموسا وواقعا وتحتاج إلى تذليل، وطرح حلول عملية للتغلب عليها من خلال خطوات وإجراءات تتخذها الجامعة وتشرع في تنفيذها لنشر ثقافة الريادة بين طلابها .

- جاءت العبارة (١٥) والتي تنص على: ضعف ثقافة التعلم الإبداعي الذي يساعد على تكوين العقلية الريادية لدى طلاب جامعة بنها، في الترتيب الرابع، بوزن نسبي (٢.٣)، والتي حصلت على متوسط حسابي متوسط (٢.٢٧)، وقد يرجع ذلك لعدم وجود مبادرات من قبل الجامعة فيما يخص ثقافة ريادة الأعمال، تهتم بإجراء مسابقات ومشروعات تنافسية وآليات لتنمية ثقافة التعلم الإبداعي، وتكوين العقلية الريادية لدى الطلاب، ودعم أنشطة ريادة الأعمال على مستوي الجامعة.

- جاءت العبارة (١٢) والتي تنص على: قلة المرافق والتجهيزات الخاصة بالارتقاء بأفكار الطلبة إلى مشروعات ريادية، في الترتيب الخامس، بوزن نسبي (٢.٢٥)، وحصلت على متوسط حسابي متوسط (٢.٢٥)، وهذا يعني ضعف توافر التمويل اللازم لتوفير التجهيزات والمرافق والإمكانات الخاصة للنهوض بالمشروعات الريادية، ومن ثم ضعف الاهتمام بالارتقاء بأفكار الطلبة إلى مشروعات ريادية، وربما يشير ذلك إلى اقتصر المركز على تبنى الأفكار والمشروعات الريادية دون العناية بتوفير التمويل اللازم بالمرافق والتجهيزات اللازمة لذلك.

- جاءت العبارة (٦) والتي تنص على: ضعف التواصل بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية، منظمات الأعمال التجارية الداعمة لمشروعات الطلبة الريادية، في الترتيب السادس ، وحصلت على متوسط حسابي متوسط (٢.٢٤) وهو ما يدل على ان الجامعة لا تقوم بدور الوسيط بين طلاب الجامعة ورجال الأعمال بالمؤسسات الاقتصادية، وربما يشير ذلك إلى ضعف التعاون بين المركز، ومؤسسات المجتمع

المختلفة ، وقلة استعانة المركز بمتخصصين من الشركات، والمصانع، والمؤسسات المجتمعية عامة، وبالتالي ضعف الاستفادة من الخبرات المختلفة ، وتبادلها مع الباحثين، والطلاب، والخريجين، وأعضاء هيئة التدريس، وغيرهم في دعم ونشر ثقافة ريادة الأعمال ، وربما يرجع ذلك أيضا إلى عدم وجود إستراتيجية واضحة معلنة لدعم الشراكات والتعاون والتواصل بين الجامعة، وبين مؤسسات المجتمع المختلفة، ومنها المؤسسات الاقتصادية.

- اتفقت كل من العبارة (٥-١٤) على نفس الترتيب (السابع والثامن)، على التوالي، وحصلتا كل منهما على متوسط حسابي متوسط (٢.٢٣)، وهذا يدل على ضعف دور حاضنات الأعمال بالجامعة في رعاية الطلاب الرياديين، وقد يستفيد من هذا الدور بالرغم من ضعفه بعض كليات الجامعة حيث إن درجات الاستجابة في تلك العبارات جاءت (الى حد ما)، ويعني ذلك إن مضمون هذه العبارات لم يحظى بموقف واضح من قبل عينة البحث، فضلا عن عدم وجود خطة لتأصيل ثقافة ريادة الأعمال اللي كافة منسوبي الجامعة.

- أما العبارات (٤-٧-١٠) بالترتيب (التاسع - العاشر - الحادي عشر)، على التوالي، بوزن نسبي (٢,٢٢) لكل منهم ، أي بدرجة استجابة متوسطة ، حيث حصلت كل عبارة على متوسط حسابي متوسط (٢.٢٢) ، وقد نصت العبارة رقم (٤) على النظرة الدونية للمهن الحرفية وأصحاب العمل الحر ، والتي جاءت في الترتيب التاسع، ويعزى ذلك إلى أن هناك توجه من قبل طلاب الجامعة إلى نبذ ثقافة العيب والتخلص منها ، وأن الشباب أصبح لا ينظر إلى المهنة أنها عيب ما دامت أنها حلال وتدر دخلا يضمن له العيش الكريم ، والدليل على ذلك ما نلمسه حاليا بين صفوف الشباب والشابات من ممارسة أعمال متنوعة ما كانت لتقبل من قبل ، مثل : رجال الأمن والحراسة ، خدمة العملاء ، التسويق ، المبيعات ، سائقي سيارات الأجرة ، من حاملي الشهادات وغيرها من المهن التي كان يعزف عنها الشباب فضلا عن الفتيات . قد أصبحت الآن تمارس من قبل الذكور والإناث دون أي حرج. بل ويسعون إلى الحصول على مثل هذه الأعمال. وقد يعزى ذلك أيضا إلى الظروف الاقتصادية التي أرخت سدولها وظلالها على العالم كله، ومن بينها مصر، بينما نصت العبارة (٧) على: نقص الحوافز اللازمة لتشجيع الأفكار ودعم تطوير

مشروعات الطلبة الريادية والأعمال المرتبطة بالثقافة الريادية ، والتي احتلت المرتبة العاشرة، ويفسر ذلك بان هناك اهتمام وعناية - وان كانت بدرجة استجابة متوسطة - بوجود نظم تحفيزية تعمل على جذب الكفاءات من الطلاب، والباحثين، وغيرهم لإقامة المشروعات الريادية، أما العبارة (١٠) فنصت على: الاهتمام بالتكلفة على حساب جودة العمل ، والتي جاءت في الترتيب (الحادي عشر)، ويرجع ذلك إلى اهتمام مركز الابتكار وريادة الأعمال بالجامعة بجودة العمل، وخاصة المنتج التعليمي، وتجلى ذلك في حصول بعض كليات جامعة بنها على الاعتماد من هيئة ضمان التعليم والاعتماد، وتشهد الجامعة حالياً طفرة كبيرة في الاعتماد والجودة حيث تم اعتماد كليات التمريض والطب البيطري والطب البشري وكلية الزراعة بمشتهر وأخيراً هندسة شبرا لتكون خامس الكليات التي تم اعتمادها بالجامعة.

- أكدت باقي العبارات وجود معوقات بدرجة متوسطة وبمتوسطات حسابية (٢٠٢١-٢٠١٩-٢٠١٨-٢٠١٥)، فجاءت العبارة (٣) والتي تنص على: عزوف الجامعة عن تشجيع الطلبة على تقديم مبادرات وأفكار ريادية، فقد جاءت في الترتيب الثاني عشر، وقد حصلت على متوسط حسابي متوسط (٢٠٢١). بينما جاءت العبارة (٨)، والتي تنص على: التقنيات والبرمجيات التي تمتلكها الجامعة لا تتماشى مع متطلبات نشر ثقافة ريادة الأعمال، في الترتيب الثالث عشر ، وحصلت على متوسط حسابي (٢٠١٩) ويرجع ذلك إلى مواكبة جامعة بنها للتطورات التكنولوجية والتقنيات الحديثة ، التي تنعكس بدورها على نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، و تبادل المعلومات التي من خلالها يتمكن المنسقين، وريادي الأعمال، وغيرهم من معرفة إلى أي مدى يواكب مركز الابتكار وريادة الأعمال بجامعة بنها التطورات التكنولوجية الحديثة ، وربما يتجلى ذلك في فاعلية وقوة موقع المركز على شبكة المعلومات العالمية حيث يوجد موقع للمركز موضح عليه ما يتم انجازه، ويختلف ذلك مع نتائج كل من دراسة (هلال، شعبان احمد، ٢٠٢٠)، ودراسة **Bagheri, (2009)**، حيث أشارت كلا منهما إلى قلة تطبيق مفهوم الإبداع التقني ، ويشير إلى ضعف استخدام التكنولوجيا الحديثة في تنفيذ العمليات الإدارية بالجامعة ، وقد يرجع ذلك إلى قلة تدريب العاملين على استخدام التكنولوجيا

بكفاءة وفاعلية ، وقلة توافر الأماكن والوسائط اللازمة للتدريب ، والتركيز على الجانب النظري وضعف الاهتمام بالجانب التطبيقي.

- وجاءت العبارة (٩)، والتي تنص على: عدم امتلاك الجامعة لأعمال إبداعية كبراءة الاختراع والابتكار وتطوير الأداء الريادي، في الترتيب الرابع عشر، وحصلت على متوسط حسابي متوسط (٢٠١٨)، وأخيراً احتلت العبارة (٢) والتي تنص على: غياب ثقافة ريادة الأعمال في المرحلة الجامعية منهاج وسلوكا، المرتبة الخامسة عشر، وحصلت على متوسط حسابي متوسط (٢٠١٥)، ويرجع ذلك إلى قدرة الجامعة على توفير بيئة تربوية تدعم ثقافة ريادة الأعمال.

واتفقت نتائج هذا المحور مع ما توصلت إليه دراسة (خالد، والمليجي، وعبدالله، ٢٠١٧)، ودراسة (محمد، ٢٠١٨)، ودراسة (الحمالي، والعربي، ٢٠١٦)، ودراسة (أحمد، ٢٠١٩)، والتي أكدت كل منها على إن ثقافة ريادة الأعمال تواجه العديد من المعوقات منها: انه ما زال موضوع ريادة الأعمال من الموضوعات الجديدة التي لم تحظى بإلمام ووعي كافة الطلاب بمختلف الجامعات، ومازالت الجامعات بحاجة إلى جهود كبيرة في سبيل نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها ، خاصة وإنها لم تقم بعد بخطوات فعلية ملموسة ومعلنة ترتبط بوضع سياسات تنظم أنشطة ريادة الأعمال بين طلابها ومنسوبيها ، كما لم تُفعل تدريس مقررات دراسية تهتم بمجال ثقافة ريادة الأعمال سواء من خلال بنية معرفية ضمن مقررات مختلفة برنامج أكاديمي أو حتي لمختلف البرامج الأكاديمية بالجامعة ، أو من خلال مقرر معين يهتم بهذا الإطار ويتم تدريسه لكافة الطلاب بالجامعة ، إضافة إلى أن معظم الجامعات لا تمتلك إستراتيجية مالية مستدامة لدعم وتشجيع المشاريع الريادية الطلابية، وعدم إعطاء أهمية لريادة الأعمال عند تقييم أداء الطلاب، بجانب عدم الاهتمام بخلق رياديين من الطلاب، وكذلك عدم وجود استراتيجيات لتحفيز الطلاب الرياديين المبدعين لتشجيعهم على أداء المبادرات، بالإضافة إلى أن رؤية ورسالة اغلب الجامعة لا تشجع الطلاب على العمل الحر، ولا تتبنى رؤية ورسالة الجامعات الحالية تشجيع فكر ريادة الأعمال بين الطلاب ، إضافة إلى غياب الدعم الكافي للطلاب لكي يصبحوا رواد أعمال، وعدم توفير فرص للوصول إلى تمويل المشروعات الريادية، بالإضافة إلى عدم وجود خطة بالجامعات للانتقال من الدعم الداخلي إلى الدعم الخارجي للمشروعات الريادية الخاصة بالطلاب، وعدم استخدام التعليم

الريادي كأداة لتنمية الثقافة الريادية بين الطلاب، وكذلك عدم توفير المناخ التنظيمي المناسب لدعم مشروعات الطلاب، وأخيرا غياب الدعم الكافي للطلاب لتحويل أفكارهم إلى مشروعات.

المحور الثالث: آليات تفعيل دور جامعة بنها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها

هدف هذا المحور إلى التعرف على آليات تفعيل دور جامعة بنها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها من وجهة نظرهم، ويندرج تحت هذا المحور (١٩) عبارة يوضحها جدول رقم (٨).

جدول (٨)

آليات تفعيل دور جامعة بنها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها

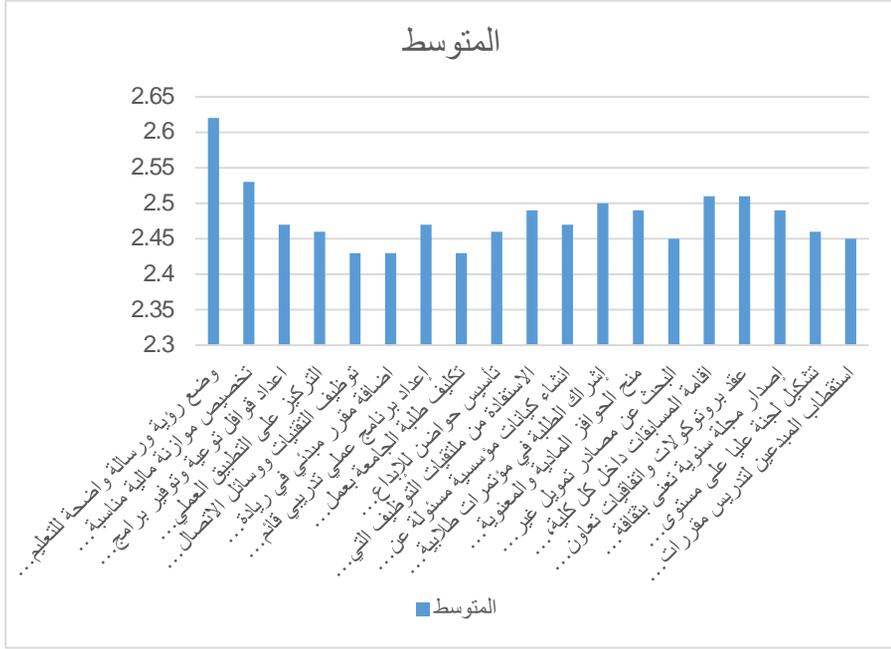
م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المتوسط	الانحراف المعياري	التقدير الرقمي	الوزن النسبي	الدلالة	الترتيب حسب الرتبة
		ك١	%	ك٢	%	ك٣	%						
١	وضع رؤية ورسالة واضحة للتعليم الريادي وثقافة ريادة الأعمال في الجامعة.	٢١٨	٦٨.٨	٧٧	٢٤.٣	٢٢	٦.٩	٢.٦٢	٠.٦١	٨٣٠	٢.٦٢	٠.٠١	١
٢	تخصيص موازنة مالية مناسبة وتوفير الدعم المالي للطلاب لتحقيق الابتكار والإبداع في مشروعاتهم الريادية وابحاثهم العلمية	١٩١	٦٠.٣	١٠٤	٣٢.٨	٢٢	٦.٩	٢.٥٣	٠.٦٢	٨٠٣	٢.٥٣	٠.٠١	٢
٣	اعداد قوافل توعية وتوفير برامج تدريبية للطلبة تكسبهم المهارات الريادية.	١٧٧	٥٥.٨	١١٢	٣٥.٣	٢٨	٨.٨	٢.٤٧	٠.٦٥	٧٨٣	٢.٥	٠.٠١	٩
٤	التركيز على التطبيق العملي والممارسة في تفعيل الأنشطة والمشروعات الريادية لطلاب الجامعة وفقا لمتطلبات السوق المحلي والتغيرات البيئية	١٧٦	٥٥.٥	١١٢	٣٥.٣	٢٩	٩.١	٢.٤٦	٠.٦٦	٧٨١	٢.٥	٠.٠١	١٢

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المتوسط	الاحتراف المعياري	التقدير الرقمي	الوزن النسبي	الدلالة	الترتيب حسب الرتبة
		١	%	٢	%	٣	%						
٥	توظيف التقنيات ووسائل الاتصال الحديثة في تنفيذ أنشطة ريادة الأعمال، إتاحة الفرصة للطلبة لمخالطة نماذج من المبدعين والموهوبين ورواد الأعمال في مجالات مختلفة	١٧١	٥٣.٩	١١٠	٣٤.٧	٣٦	١١.٤	٢.٤٣	٠.٦٩	٧٦٩	٢.٤٢	٠.٠١	١٨
٦	إضافة مقرر مدني في ريادة الاعمال بالجامعة بسمى ثقافة العمل الريادي كمتطلب جامعة في بعض الكليات	١٧٠	٥٣.٦	١١٤	٣٦	٣٣	١٠.٤	٢.٤٣	٠.٦٧	٧٧١	٢.٤٣	٠.٠١	١٧
٧	إعداد برنامج عملي تدريبي قائم على تدريب الطلاب على خطوات إنشاء المشروعات بما يتيح ممارسة الأعمال الريادية في بيئة حقيقية في مجال ريادة المال والأعمال.	١٧٧	٥٥.٨	١١١	٣٥	٢٩	٩.١	٢.٤٧	٠.٦٦	٧٨٢	٢.٥	٠.٠١	١١
٨	تكليف طلبة الجامعة بعمل مشروعات ريادية كشرط للتخرج، ودعم هذه المشروعات	١٧٠	٥٣.٦	١١٢	٣٥.٣	٣٥	١١	٢.٤٣	٠.٦٨	٧٦٩	٢.٤٢	٠.٠١	١٩
٩	تأسيس حواضن للإبداع والمشروعات الصغيرة للطلاب داخل الجامعة، مهمته اكتشاف المبدعين ورعاية أفكارهم وتحويلها لأنشطة ومشروعات ريادية (ثقافة وممارسة معا)	١٨٠	٥٦.٨	١٠٤	٣٢.٨	٣٣	١٠.٤	٢.٤٦	٠.٦٨	٧٨١	٢.٥	٠.٠١	١٣

م	العبرة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المتوسط	الاحتراف المعياري	التقدير الرقمي	الوزن النسبي	الدلالة	الترتيب حسب الرتبة
		١	%	٢	%	٣	%						
١٠	الاستفادة من ملتقيات التوظيف التي تعقدتها معظم الجامعات سنويا لتعريف بثقافة ريادة الأعمال ونشر ثقافة العمل الحر بين الخريجين	١٨٣	٥٧.٧	١٠٥	٣٢.١	٢٩	٩.١	٢.٤٩	٠.٦٦	٧٨٨	٢.٥	٠.٠١	٧
١١	إنشاء كيانات مؤسسية مسنولة عن ريادة الأعمال، مراكز الابتكار والإبداع وريادة الأعمال، هدفها توطین ثقافة ريادة الأعمال في البيئة الجامعية	١٧٥	٥٥.٢	١١٦	٣٦.٦	٢٦	٨.٢	٢.٤٧	٠.٦٤	٧٨٣	٢.٥	٠.٠١	١٠
١٢	إشراك الطلبة في مؤتمرات طلابية وحلقات نقاشية مستمرة مع حول ثقافة ريادة الأعمال والمشروعات الريادية.	١٨٨	٥٩.٣	١٠١	٣١.٩	٢٨	٨.٨	٢.٥٠	٠.٦٥	٧٩٤	٢.٥٠	٠.٠١	٥
١٣	منح الحوافز المادية والمعنوية التشجيعية والجازية للطلاب أصحاب الأفكار الريادية الهادفة إلى تطوير الأداء وتسويق أفكار ومشروعات الطلبة الريادية	١٨٧	٥٩	٩٨	٣٠.٩	٣٢	١٠.١	٢.٤٩	٠.٦٧	٧٨٩	٢.٥	٠.٠١	٦
١٤	البحث عن مصادر تمويل غير تقليدية تسمح للجامعة بتطوير ودعم مشروعات الطلبة الريادية	١٧٨	٥٦.٢	١٠٥	٣٢.١	٣٤	١٠.٧	٢.٤٥	٠.٦٨	٧٧٨	٢.٤٥	٠.٠١	١٥

م	العبرة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المتوسط	الاحتراف المعياري	التقدير الرقمي	الوزن النسبي	الدلالة	الترتيب حسب الرتبة
		١	%	٢	%	٣	%						
١٥	اقامة المسابقات داخل كل كلية، وعلى مستوى الجامعة، وبين الجامعات حول المبادرات الطلابية وافكار الطلاب ومشروعاتهم الريادية في كافة قطاعات التنمية المجتمعية	١٨٣	٥٧.٧	١١٣	٣٥.٦	٢١	٦.٦	٢.٥١	٠.٦٢	٧٩٦	٢.٥١	٠.٠١	٤
١٦	عقد بروتوكولات واتفاقيات تعاون مع المؤسسات الشبابية لنشر ثقافة ريادة الأعمال وتنمية مهاراتها، وتكوين الاتجاهات الايجابية لدى الطلاب نحو العمل الحر.	١٨٨	٥٩.٣	١٠٤	٣٢.٨	٢٥	٧.٩	٢.٥١	٠.٦٤	٧٩٧	٢.٥١	٠.٠١	٣
١٧	إصدار مجلة سنوية تعنى بثقافة ريادة الأعمال في المجالات المختلفة وتوزيعها على طلبة الجامعة	١٨٥	٥٨.٤	١٠١	٣١.٩	٣٠	٩.٥	٢.٤٩	٠.٦٦	٧٨٧	٢.٥	٠.٠١	٨
١٨	تشكيل لجنة عليا على مستوى الجامعة لوضع خطة شاملة لنشر ثقافة ريادة الأعمال.	١٨١	٥٧.١	١٠٢	٣٢.٢	٣٤	١٠.٧	٢.٤٦	٠.٦٨	٧٨١	٢.٥	٠.٠١	١٤
١٩	استقطاب المبدعين لتدريس مقررات تنمي ثقافة ريادة الأعمال وللعمل بالإدارات والوحدات الجامعية المختلفة	١٧٦	٥٥.٥	١٠٧	٣٣.٨	٣٤	١٠.٧	٢.٤٥	٠.٦٨	٧٧٦	٢.٤٤	٠.٠١	١٦
اجمالي المتوسط العام									٢,٤٨				

والشكل البياني الآتي يوضح الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة على كل عبارة على حده.



شكل (٤) الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة على كل عبارة على حده

❖ حول آليات تفعيل دور جامعة بنها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها
ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول (٨)، اتضح أن: آليات تفعيل دور جامعة بنها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها قد حصلت على متوسط عام (٢.٤٨)، وهو يقع طبقاً لمفتاح التصحيح عند ليكارث في نطاق الاستجابة (موافق)، وبما يشير إلى أن كافة عبارات هذا البعد قد حظيت على موافقة كافة أفراد عينة البحث من الطلاب بجامعة بنها، ولعل تفسير ذلك راجع إلى حرص أفراد عينة البحث ورغبتهم في تطبيق ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة، ليس كتوجه إداري جديد، ولكن أيضاً كمنهج وسلوك من خلال توفير منظومة متكاملة وملائمة تسعى لتفعيل خصائص ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها.

حظيت العبارات من الترتيب الأول وحتى التاسع عشر بدرجة استجابة (موافق) ، وتمثل تلك العبارات مقترحات ترى فيها عينة البحث أنها تشكل آليات مناسبة لتفعيل دور جامعة بنها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها ، وكان على رأس هذه الآليات ما يتعلق بوضع رؤية ورسالة واضحة للتعليم الريادي وثقافة ريادة الأعمال في الجامعة، وهو ما يمكن اعتباره الخطوة الأولى في طريق تفعيل ثقافة ريادة الأعمال، ومن ثم تكون هي نقطة البدء التي يجب أن يبادر بتحقيقها قيادات الجامعة إذا أرادت بالفعل أن تكون لجامعتها السبق في تحقيق ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة، ونشرها وتنميتها لدى طلابها.

جاءت العبارة (٢)، والتي تنص على: تخصيص موازنة مالية مناسبة لدعم ريادة الأعمال وثقافة العمل الحر " في الترتيب الثاني، ويعزى ذلك إلى إدراك عينة البحث لأهمية الدعم المالي في نشر ثقافة ريادة الأعمال وتمويل البرامج والمشروعات والفعاليات والأنشطة المرتبطة بذلك، كما أن الأفكار الجديدة لكي تتحول إلى تطبيق عملي تحتاج بالضرورة إلى تخصيص ميزانيات مالية مناسبة وآليات وقواعد محددة للصرف والإنفاق بما يضمن تحقيق المستهدف.

وربما يفسر ذلك أيضاً توالي ترتيب العبارات بوجود ميزانية مالية بعد ذلك مثل: عقد بروتوكولات واتفاقيات تعاون مع المؤسسات الشبابية لنشر ثقافة ريادة الأعمال وتنمية مهاراتها، وتكوين الاتجاهات الايجابية لدى الطلاب نحو العمل الحر والتي احتلت المرتبة الثالثة ، وإقامة المسابقات داخل كل كلية، وعلى مستوى الجامعة، وبين الجامعات حول المبادرات الطلابية وأفكار الطلاب ومشروعاتهم الريادية في كافة قطاعات التنمية المجتمعية والتي احتلت المرتبة الرابعة ، وإشراك الطلبة في مؤتمرات طلابية وحلقات نقاشية مستمرة مع حول ثقافة ريادة الأعمال والمشروعات الريادية، والتي جاءت في الترتيب الخامس، **تلتها العبارة (١٣)، والتي تنص على:** منح الحوافز المادية والمعنوية التشجيعية والجاذبة للطلاب أصحاب الأفكار الريادية الهادفة إلى تطوير الأداء وتسويق أفكار ومشروعات الطلبة الريادية في الترتيب السادس، إضافة إلى الاستفادة من ملتقيات التوظيف التي تعقدها معظم الجامعات سنويًا لتعريف الطلاب بثقافة ريادة الأعمال ونشر ثقافة العمل الحر بين الخريجين، وإصدار مجلة سنوية تعنى بثقافة ريادة الأعمال في

المجالات المختلفة وتوزيعها على طلاب الجامعة ، وإعداد قوافل توعية وتوفير برامج تدريبية للطلبة تكسبهم المهارات الريادية وأهمها: استثمار التكنولوجيا، مواجهة الأزمات والمخاطر، وإنشاء كيانات مؤسسية مسئولة عن ريادة الأعمال، مراكز الابتكار والإبداع وحاضنات ريادة الأعمال، هدفها توطين ثقافة ريادة الأعمال في البيئة الجامعية و التي تعتبر من الآليات الهامة والفعالة في تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من خلال إمدادها بكل ما تحتاجه من عوامل الدعم لمواجهة المشكلات والصعوبات.

فضلاً عن إعداد برنامج عملي تدريبي قائم على تدريب الطلاب على خطوات إنشاء المشروعات بما يتيح ممارسة الأعمال الريادية في بيئة حقيقية في مجال ريادة المال والأعمال، مع التركيز على التطبيق العملي والممارسة في تفعيل الأنشطة والمشروعات الريادية لطلاب الجامعة وفقاً لمتطلبات السوق المحلي والتغيرات البيئية ، فضلاً عن تأسيس حواضن للإبداع والمشروعات الصغيرة للطلاب داخل الجامعة، مهمته اكتشاف المبدعين ورعاية أفكارهم وتحويلها لأنشطة ومشروعات ريادية (ثقافة وممارسة معاً) ، وتشكيل لجنة عليا على مستوى الجامعة لوضع خطة شاملة لنشر ثقافة ريادة الأعمال، والبحث عن مصادر تمويل غير تقليدية تسمح للجامعة بتطوير ودعم مشروعات الطلبة الريادية، واستقطاب المبدعين لتدريس مقررات تنمي ثقافة ريادة الأعمال وللعمل بالإدارات والوحدات الجامعية المختلفة، وإضافة مقرر مبدئي في ريادة الأعمال بالجامعة بمسمى ثقافة العمل الريادي كمتطلب جامعة في بعض الكليات، مع إمكانية توظيف التقنيات ووسائل الاتصال الحديثة في تنفيذ أنشطة ريادة الأعمال، وإتاحة الفرصة للطلبة لمخالطة نماذج من المبدعين والموهوبين ورواد الأعمال في مجالات مختلفة، وتكليف طلبة الجامعة بعمل مشروعات ريادية كشرط للتخرج، ودعم هذه المشروعات، ومن خلال النتائج السابقة يمكن استخلاص أن تلك العبارات تمثل مقترحات عملية ومطلوب تنفيذها للتغلب على المعوقات التي تواجه جامعة بنها في مجال نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها .

ثانياً: فيما يتعلق بالنتائج الخاصة (بالمستوى الثاني) بدلالة الفروق بين طلاب الكليات النظرية والكليات العملية

فيوضحها الجدول التالي والتي تم حسابها خلال اختبار (ت)، للعينات المستقلة لحساب الفرق بين متوسطي درجات (طلاب الكليات العملية / طلاب الكليات النظرية) لمحاور الدراسة الميدانية وجاءت النتائج على النحو التالي:

دلالة الفروق بين المجموعتين:

(أ) نتائج اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين متوسط استجابات طلاب الكليات العملية وطلاب الكليات النظرية حول واقع ثقافة ريادة الأعمال في جامعة بنها من وجهة نظرهم

وتم التحقق من ذلك من خلال حساب اختبار (ت) بين مجموعتي الدراسة (طلاب الكليات العملية/ طلاب الكليات النظرية)، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (٩)

نتائج اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين متوسط استجابات طلاب الكليات العملية وطلاب الكليات النظرية حول واقع ثقافة ريادة الأعمال في جامعة بنها من وجهة نظرهم

العينات	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة عند (٠.٠١)
طلاب الكليات العملية	١٤٩	٣٦.٠١	٧.٧١	٤.٠٠٧	٣١٥	دالة
طلاب الكليات النظرية	١٦٨	٣٩.١٦	٥.٩٤			

اتضح من الجدول السابق (٩)، أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلاب جامعة بنها (الكليات العملية / الكليات النظرية) حول واقع ثقافة ريادة الأعمال في جامعة بنها من وجهة نظرهم لصالح طلاب الكليات النظرية. مما يدل على أن التخصص له تأثير قوي في إيجاد اختلاف في آراء الطالبات الكليات العملية والنظرية بالنسبة لهذه الأبعاد ، وهذا يد على أن طلاب الكليات النظرية تعزز ثقافة ريادة الأعمال بصورة أكبر من طلاب الكليات العملية، وقد يرجع ذلك إلى إن طالبات الكليات العملية تلتزم بالعديد من الدروس والتدريبات العملية أكثر من طلبة الكليات النظرية والتي قد

تمنعهم عن ممارسة الخدمات والأنشطة بالجامعة، وربما يرجع ذلك إلى عدم الدراية التامة لطلاب الكليات العملية ببعض الخدمات واستفادتهم منها، على الرغم من أن ثقافة ريادة الأعمال والعديد من مهارات ريادة الأعمال هي مهارات مكتسبة ومستوحاة من واقع الخبرة والممارسة، وهي أقرب للناحية العملية منها للنظرية، لذا فإن المؤهل العلمي ليس له بالغ الأثر في هذه المهارات.

(ب) نتائج اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين متوسط استجابات طلاب الكليات العملية وطلاب الكليات النظرية حول معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة بنها من وجهة نظرهم

وتم التحقق من ذلك من خلال حساب اختبار (ت) بين مجموعتي الدراسة (طلاب الكليات العلمية/ طلاب الكليات النظرية)، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (١٠)

نتائج اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين متوسط استجابات طلاب الكليات العملية وطلاب الكليات النظرية حول معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة بنها من وجهة نظرهم

العينة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة عند (٠.٠١)
طلاب الكليات العملية	١٤٩	٣٢.٣٩	٧.٦١	٢.٨١٨	٣١٥	دالة
طلاب الكليات النظرية	١٦٨	٣٤.٦٨	٦.٨٥			

اتضح من الجدول السابق (١٠) ، أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلاب جامعة بنها (الكليات العملية / الكليات النظرية) حول معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظرهم لصالح طلاب الكليات النظرية، مما يعني إن الكليات النظرية يواجهون مجموعة من المعوقات تحتاج إلى توجيه وتنمية الوعي لديهم تجاه الثقافة الريادية السائدة بالجامعة من حيث واقعها أو معوقاتنا، أكثر من الكليات العملية، وذلك نظرا لطبيعة الدراسة بها، حيث إن الدراسة بالكليات النظرية ترتبط بالجوانب الخاصة بالتنمية المتكاملة للشخصية الإنسانية، وبيتعدون عن النواحي التطبيقية ومعايشة الواقع ومواجهة تحدياته ومعوقاته، وقد يجهلون المعرفة ويفتقدون الكثير من المعلومات

خارج إطار تخصصهم ، كما يفتقرون إلى المعلومات العامة التي يحتاجها الشخص في كثير من مجالات الحياة ، وقد يرجع الافتقار إلى الثقافة المعرفية أو ضعفها إلى قلة أو عدم القراءة، على عكس طلاب الكليات العملية والتي تتعلق الدراسة فيها بالنواحي التطبيقية والمهارات العملية، ومعايشة الواقع والتعرف على أهم الفرص المتاحة والتحديات المفروضة الخاصة بثقافة ريادة الأعمال بالجامعة.

(ج) نتائج اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين متوسط استجابات طلاب الكليات العملية وطلاب الكليات النظرية حول آليات تفعيل دور جامعة بنها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها من وجهة نظرهم

وتم التحقق من ذلك من خلال حساب اختبار (ت) بين مجموعتي الدراسة (طلاب الكليات العلمية/ طلاب الكليات النظرية)، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (١١)

نتائج اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين متوسط استجابات طلاب الكليات العملية وطلاب الكليات النظرية حول آليات تفعيل دور جامعة بنها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها من وجهة نظرهم

العينة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة عند (٠.٠١)
طلاب الكليات العملية	١٤٩	٤٥.٠٣	٩.٢٠	٤.٥١٣	٣١٥	دالة
طلاب الكليات النظرية	١٦٨	٤٨.٩٨	٦.٢٢			

اتضح من الجدول السابق (١١)، أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلاب جامعة بنها (الكليات العملية / الكليات النظرية) حول آليات تفعيل دور جامعة بنها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها من وجهة نظرهم لصالح طلاب الكليات النظرية. وتري الباحثة أن ذلك يرجع لعدة عوامل أهمها : عدم المشاركة الفعلية لمجتمع البحث من طلاب الكليات العملية في الممارسات في الواقع الفعلي فيما يخص آليات تفعيل دور جامعة بنها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لديهم ، سواء ورش عمل أو ندوات تعريفية أو تثقيفية أو علي الموقع الإلكتروني ، أو من خلال حشد المشاركات

الطلابية أو في مجالات التنسيق والإشراف علي تلك الأحداث ، كما أن مشاركة طلاب الكليات العملية قد لا يعني بالضرورة مشاركة مختلف طلاب الجامعة كافة ، ومن ثم من الممكن أن تكون العينة المفحوصة لم يكن لها الأعمال في جامعة.

المحور الرابع: التصور المقترح لتنمية ثقافة ريادة الأعمال المقدمة للطلاب بجامعة بنها.

هدف البحث الحالي إلى التعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة بنها من وجهة نظر طلابها، الأمر الذي يمكن أن يسهم في تقديم رؤية واضحة عن واقع هذه الثقافة الريادية لدى الطلاب ومقترحات تطويرها، ولتحقيق هذا الهدف سار البحث في عدة إجراءات توصل من خلالها إلى مجموعة من النتائج تم في ضوئها صياغة تصور مقترح لتنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة بنها من وجهة نظر طلابها

وفيما يلي عرض لاهم نتائج هذا البحث ثم أهم ملامح التصور المقترح

أولاً: نتائج البحث

نتائج الإطار النظري: توصل البحث في إطاره النظري إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- تعد ثقافة ريادة الأعمال من أهم مرتكزات النمو الاقتصادي، فهي تعد أحد المداخل الأساسية للتطور الاقتصادي، ومواجهة البطالة لدى مختلف المجتمعات.
- أصبح تعزيز ثقافة ريادة الأعمال مطلباً اجتماعياً واقتصادياً متعدد المستويات لتعزيز ثقافة المجتمع، وتحويل الأفكار إلى مشروعات تجارية ناجحة تلبي احتياجات المجتمع.
- تنطلق ثقافة ريادة الأعمال من حقيقة تمكين الفرد من أن يكون فاعلاً ومعتمداً لى نفسه وشريكاً حقيقياً في النشاط الاقتصادي وفي خلق فرص العمل بدلاً من البحث عنها.
- تركز الثقافة الريادية على توليد الأفكار، والتأمل، والابتكار، وإطلاق العنان للإبداع المتحرر من النمطية والتفكير المؤطر.
- توصل البحث إلى بعض المهارات الريادية المستقبلية تتناسب مع طلاب التعليم الجامعي وهي (التفكير الإبداعي - التوجه الاستراتيجي - الطموح - الاستباقية - تحمل المسؤولية-المخاطرة-التنافسية).

- تتعدد دواعي تنمية ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات المصرية ما بين دواعي اقتصادية، واجتماعية، وتعليمية.
- على الرغم من تعدد المصطلحات التي تعبر عن مفهوم ثقافة ريادة الأعمال، والدعوات والمبادرات التي بذلتها مصر وما زالت تبذلها، إلا أنها في غالبيتها تحمل نفس المضمون وهو تأصيل ثقافة ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي وإعطاء أولوية لتنمية مهارات العمل الريادي وإعطاء مساحة أكبر للإبداع والابتكار لدى طلاب التعليم الجامعي، وتزويدهم بتلك المهارات.
- تكمن أهمية ريادة الأعمال في بناء كيانات لرواد الأعمال داخل المؤسسات الجامعية. خاصة وأن نجاح الفكرة الإبداعية أو الابتكارية يتطلب سوقاً لتلك الفكرة، وليس فقط وجودها دون تسويق أو مريدٍ لها، علاوة على مساهمتها في إحداث تغييرات في الهياكل الاقتصادية والاجتماعية للدولة.
- تكمن أهداف ثقافة ريادة الأعمال في رفع مستوى وعي الطالب عن العمل الريادي كخيار واقعي لبناء مستقبلهم الوظيفي، وتكوين اتجاهات إيجابية لديهم نحو العمل الحر.
- تساهم ريادة الأعمال في إعادة هيكلة الجامعات التي تسعى لزيادة قدرتها التنافسية والتوسع في برامجها التعليمية، والبقاء في ظل المنافسة الكبيرة بين الجامعات محلياً وعالمياً، وفي نفس الوقت تحقيق التوازن بين كون الجامعة مؤسسة تعليمية عامة، وكوسيلة للتسويق وريادة الأعمال.
- يوجد العديد من الجهود والمبادرات التي بذلتها مصر لتدريب الطلاب والخريجين على ريادة الأعمال من قبل العديد من المؤسسات المختلفة.
- هناك إجراءات وآليات تتبعها جامعة بنها لتنمية القدرات المتعلقة بالتفكير الإبداعي والابتكار والريادة لدى الطلاب، وأخذ المبادرة لإنشاء مشاريع جديدة، وإكسابهم المهارات اللازمة لسوق العمل، وتجهيزهم لإدارة مشاريعهم داخل مجتمعاتهم، وتحقيق الدعم والمساندة الطلابية للارتقاء بمستوى طلابها.

نتائج الإطار الميداني: توصل الإطار الميداني للبحث إلى النتائج التالية:

- حقق البعد الخاص بآليات تفعيل دور جامعة بنها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها أعلى درجات توفر، أما باقي الأبعاد حققت درجة توفر متوسطة سواء في المتوسط العام أو في المتوسط الحسابي لعباراتها.
- وجود فروق ذات دلالة بين آراء طلاب الكليات النظرية والعملية في الأبعاد الثلاث لصالح الكليات النظرية، مما يدل أن هذه الأبعاد تتوافر في الكليات النظرية عنها في الكليات العملية، وذلك نظرا لطبيعة الدراسة بها، وبناء على نتائج البحث تم وضع العديد من المقترحات.

ثانياً: ملامح التصور المقترح

فيما يلي يتم مناقشة أهم معالم التصور المقترح لتنمية ثقافة ريادة الأعمال المقدمة لطلاب جامعة بنها حيث اشتمل على:

١. فلسفة التصور المقترح

استند التصور المقترح لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة بنها إلى فلسفة مؤداها إن تحقيق تعليم جامعي عالي الجودة يستوجب رفع مستوى وعي الطالب عن العمل الريادي كخيار واقعي لبناء مستقبلهم الوظيفي، وتكوين اتجاهات إيجابية لديهم نحو العمل الحر.

٢. منطلقات التصور المقترح:

انطلق التصور المقترح لتنمية ثقافة ريادة الأعمال المقدمة لطلاب جامعة بنها من مجموعة من المنطلقات هي:

- ✓ إن تنمية ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة بات من أهم التحديات التي ينبغي على التعليم الجامعي الوفاء بها.
- ✓ إن ثقافة ريادة الأعمال المقدمة لطلاب جامعة بنها لم يصل بعد إلى الشكل المأمول.

٣. أهداف التصور المقترح:

هدف التصور المقترح إلى تنمية ونشر ثقافة ريادة الأعمال المقدمة لطلاب جامعة بنها، وتنمية قدراتهم على أولوية التفكير والإبداع، والارتقاء بمستوى وعي الطالب عن العمل الريادي وتشجيع ثقافة العمل الحر وتسويق التقنية كخيار واقعي لبناء مستقبلهم الوظيفي، ومن ثم المساهمة في إعداد جيل متميز من رواد الأعمال في الجامعات المصرية ومن ضمنها جامعة بنها.

٤. معايير اشتقاق التصور المقترح: تم اشتقاق التصور المقترح من المصادر الآتية :

- ✓ الإطار النظري للبحث
- ✓ الإطار الميداني للبحث
- ✓ الأدبيات والدراسات السابقة في المجال

٥. عناصر التصور المقترح:

يمكن تنمية ثقافة ريادة الأعمال المقدمة لطلاب جامعة بنها من خلال تحسين الأبعاد التالية:

• واقع ثقافة ريادة الأعمال في جامعة بنها

المتابع لأنشطة ومبادرات جامعة بنها، يلحظ انتباها متزايدا بمفهوم ريادة الأعمال، إيماناً منها بأهمية إعداد خريجها ليصبحوا رواد أعمال قادرين على المساهمة الفعالة في التنمية المستدامة للمجتمع. ولقد تنوعت أشكال الأنشطة والمبادرات داخل جامعة بنها خلال ما يقوم به مركز الابتكار وريادة الأعمال بالجامعة. تم إيضاحها خلال تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق (٥)، حيث اتضح أن عبارات محور واقع ثقافة ريادة الأعمال في جامعة بنها حققت متوسط عام (٢,٣٥) مما يؤكد أن هذه عبارات هذا المحور تتوفر بدرجة عالية، وانحصرت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٢,٥٠) ، (٢,١٩)، كما اتضح أن هناك تشجيعاً للمبادرات والأفكار والمبادرات الإبداعية ، وهو ما ظهر في العبارات (١-٩-١٤-١٦) والتي حققت درجات توفر عالية بمتوسطات حسابية (٢,٥٠-٢,٤٠ - ٢,٣٤-٢,٤٢) ، والعبارات (٣-٥) بمتوسط حسابي عالي (٢,٤١) لكل منهما ، والعبارات (١١-١٢) على نفس الترتيب وحصلتا

على متوسط حسابي عالي (٢.٣٩) لكل منهما، والعبارات (٨-١٥) على نفس الترتيب وحصلنا أيضا على متوسط حسابي عالي (٢.٣٧) ، وفي ذلك إشارة إلى توجه القيادات الأكاديمية نحو الوقوف بجانب المبدعين من الطلاب وكافة منسوبي الجامعة ، والسعي لان ان تعكس رؤية ورسالة الجامعة الاهتمام بالتنافسية العالية مما يخلق مناخ مشجع على الإبداع وتأسيس ثقافة ريادة الأعمال التي الطلبة.

وبالرغم من أن النتيجة النهائية لمحور واقع ثقافة ريادة الأعمال في جامعة بنها أكدت أن عبارات هذا المحور تتوفر بدرجة عالية، إلا أن بعض استجابات أفراد العينة أثبتت أن هناك عبارات تتوفر بدرجة متوسطة، كما أكدت الدراسات أن الوضع في جامعة بنها يعاني من قصور في تنمية الثقافة الريادية، كل هذا يثبت أن ثقافة ريادة الأعمال في جامعة بنها تحتاج إلى التعزيز في بعض جوانبها، وذلك على النحو التالي:

- ✓ قيام الجامعة بدعم وتشجيع وتحفيز الطلبة الموهوبين والمبدعين والمبتكرين، وإثارة هممهم على تقديم مبادرات وأفكار ريادية جديدة، وإن كانت نتائجها غير مضمونة العوائد، وتحقيق هدف مشترك جديد وإبداعي، وحثهم على استخدام الموارد المتاحة بصورة أفضل لتحسين مستواهم، وتنمية آليات محددة لاستكشاف الطلاب الرواد.
- ✓ تشجع الجامعة طلابها والعاملين بها على خوض الأعمال التي تنسم بالمخاطرة.
- ✓ توفير الجامعة الدعم الكافي للرياديين لتنفيذ الأفكار الجديدة ومشروعات الطلبة الريادية، والتوسع في تقديم الحوافز والمنح الحكومية اللازمة لتشجيع الأفكار ودعم تطوير مشروعات الطلبة الريادية والأعمال المرتبطة بالثقافة الريادية.
- ✓ تطوير مناهج التعليم وتوجيهها نحو تعزيز وتشجيع ثقافة ريادة الأعمال، وضرورة دمج مقررات التعليم لريادة الأعمال في المناهج الدراسية.
- ✓ إقامة حاضنات تكنولوجية: للاستفادة من خدماتها في تنمية المهارات الشخصية الريادية، فهي تعد من أهم وأنجح الآليات المستخدمة عالميا لدعم البحث العلمي التطبيقي وتنمية المنشآت الاقتصادية الصغيرة المبنية على المعرفة والتقنية.
- ✓ قيام الجامعة بدور الوسيط بين رجال الأعمال وطلبتها لطرح أفكارهم الريادية.
- ✓ تأسيس ثقافة ريادة الأعمال في المرحلة الجامعية منهجاً وسلوكاً.

- ✓ تنمية وتعزيز مفاهيم ريادة الأعمال لدى الشباب، والتركيز على نشر ثقافة ريادة الأعمال داخل البيئات التعليمية، التي تشجع وتدفع أفرادها لريادة الأعمال الحرة؛ كوسيلة لتحقيق الاستقلالية الاقتصادية، وبناء اقتصاد قوي، خاصة الجامعية منها.
- ✓ إدراج مفاهيم وفلسفة وأهداف ومقررات وأنشطة التعليم الريادي في خطط ولوائح المعاهد والكليات بالتعليم العالي.
- ✓ إتاحة التعليم والتدريب الذي يعد أساس لنشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال العمل على تجسيده كحاضن للإبداع والتميز الريادي، مما يستدعي وجود بيئة تعليمية محفزة وداعمة للفكر الريادي.
- ✓ تنمية ثقافة التعلم الإبداعي الذي يساعد على تكوين العقلية الريادية لدى طلاب جامعة بنها.
- ✓ تنمية الوعي تجاه الأعمال الريادية بين الطلاب، وتوافر الرغبة والافتتاح بأهميتها منذ الطفولة وفي المراحل الدراسية الأولى، إلى أن يخرج الإنسان لمزاولة العمل الخاصة.
- ✓ تغيير نمط التفكير التقليدي لدى الطلبة إلى أنماط التفكير الحديثة المبنية على الإبداع والابتكار والعمل الحر، والتجديد من خلال استخدام استراتيجيات التعليم والتدريس الإبداعي. مساعدة الطالبات على بناء تصور أفضل لمهنة المستقبل. وتطوير السمات والمهارات الشخصية لدى الطالبات.

• معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة بنها

من خلال ما تم عرضه بالجدول (٦)، والخاص بعبارات محور معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة بنها، والتي حققت متوسط عام (٢,٢٣) مما يؤكد أن هذه عبارات هذا المحور تتوفر بدرجة متوسطة، وعليه؛ سوف يقترح البحث بعض الآليات للتغلب على هذه المعوقات، والتي تتمثل فيما يلي:

- سن اللوائح والتعليمات المنظمة لمشروعات الطلبة الريادية، مع تسهيل الإجراءات وعدم الاستغراق في الروتين، وعدم البطء الشديد في إصدار القرارات، والبعد عن اللامبالاة والسلبية، وعدم سيطرة العوامل الشخصية على علاقات العمل الرسمية

- تفعيل دور حاضنات الأعمال في رعاية الطلاب الرياديين، وتوفير الحاضنات الملائمة للأفكار الريادية القابلة للتطبيق
- ضرورة توافر التقنيات والبرمجيات والأجهزة التكنولوجية بما يتماشى مع متطلبات نشر ثقافة ريادة الأعمال والتي يمكن استخدامها لإحداث تغيير في قيم المادة والسلوك من حالة حاضرة إلى حالة مستقبلية صعبة إحداث تغيير في بعض أنماط الشخصية العربية مثل: الانعزالية والتواكل وعدم احترام قيم العمل، خاصة البيدوية منها.
- تفعيل دور التعليم القائم على الابتكار والإبداع والنقد، والاستنتاج والاستنباط والاستقراء، وتطوير الأداء الريادي.
- الاهتمام بجودة العمل لتأهيل المشروعات الناشئة لإنتاج منتجات مطابقة للمواصفات القياسية العالمية
- القضاء على المحسوبة والوساطة
- توفير المرافق والتجهيزات الخاصة بالارتقاء بأفكار الطلبة إلى مشروعات ريادية.
- وضع خطة لتأصيل ثقافة ريادة الأعمال إلي كافة منسوبي الجامعة.
- نبذ ثقافة العيب والتخلص منها، والابتعاد عن الأفكار الخاطئة والموروث الثقافي المجتمعي، والذي يشجع الأفراد على التمسك بالوظائف الحكومية باعتبارها أكثر أماناً وراحة، وليس فيها تحمل المسؤولية، وحب التبعية والخوف التجديد والتغيير والابتعاد عن المخاطرة، مما يؤدي إلى القضاء على النظرة الدونية للمهن الحرفية وأصحاب العمل الحر
- ضرورة التواصل بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية، منظمات الأعمال التجارية الداعمة لمشروعات الطلبة الريادية، وتنمية الوعي بأهمية ودور التواصل والمشاركة بين الأفراد في تحقيق الأهداف، وعدم توافر الرغبة والقناعة لدى الشباب بأهميتها منذ الطفولة، وفي مراحل الدراسة الأولى امتدادا إلى أن يتخرج الفرد من الجامعة ويزول عمله الخاص به.

- تفعيل دور الدولة الايجابي في تشجيع الأعمال الريادية، وتبني أصحابها وتيسير عملية التسويق لمنتجاتهم، فالريادي يحتاج بدرجة كبيرة إلى من يسوق له منتجاته التي يفترض أن تكون شريان مشروعته الذي يضمن له ديمومة الحياة الاستمرارية.
- تضمين فلسفة وأهداف تعلم ريادة الأعمال ضمن الفلسفة العامة لنظام الدولة؛ مما يؤدي إلى توفير الإمكانيات اللازمة لتحقيق هذا النوع من الجدارات من ناحية، تنمية وعي القائمين على تنفيذ السياسات التعليمية بما يجب أن يتضمن في عناصر العملية التعليمية من ناحية أخرى، مثل تضمين المناهج التعليمية وأساليب التعليم والتعلم لهذا النوع من التعليم، والاهتمام بدمج التعليم الريادي تدريجيا في المقررات الجامعية، والتنسيق والتعاون بين الجهات المختلفة المعنية
- توفير ودعم المخصصات المالية الداعمة للبحث العلمي والطلاب والأفكار الريادية.
- وعي القيادات الجامعية بالأعمال الريادية، وأهميتها في القضاء على مشكلة البطالة بين الشباب وفي تحقيق النمو والازدهار الاقتصادي للوطن.
- إتباع مجموعة من العوامل الداعمة لنمو وتطور ريادة الأعمال، والتي تعمل على تشكيل اتجاهات إيجابية لدى الشباب نحو العمل الحر.
- دعم الإطار التشريعي والمناخ الاقتصادي والاجتماعي والتطور التكنولوجي والتعليم، وغيرها من العوامل التي تحقق بيئة استثمر ملائمة لريادة الأعمال.
- دراسة الموضوعات الريادية الجديدة، التي تتسم بالاستقلالية، والمخاطرة، والاعتماد على النفس، كإدارة المشروعات الصغيرة، والتسويق والتمويل في تنمية ثقافة ريادة الأعمال.
- تنمية مهارات التفكير الإيجابي والإبداعي والابتكاري.
- التوسع في برامج التدريب التي من شأنها تنمية وتطوير الذات، وبناء القدرات الشخصية.
- تطوير المناهج التعليمية والذي من شأنه أن يفضي إلى تحفيز الأعمال والتفكير الإبداعي.

- اكتساب مهارات العمل الأساسية (مهارات الاتصال - إعداد خطة العمل - بناء فريق العمل - مبادئ التسويق - مبادئ المحاسبة المالية - خدمات العملاء وغيرها).
- إنشاء حاضنات أعمال داخل المؤسسات الاقتصادية الكبرى.
- التوسع في استحداث أنظمة تمويل غير تقليدية تلائم المشروعات الناشئة.
- تبسيط الإجراءات الحكومية الخاصة بتأسيس المشروعات الناشئة ومزاولة نشاطها (مراكز الخدمة الموحدة -البوابات الإلكترونية).
- تهيئة البنية التحتية المادية والمعلوماتية والمؤسسية الداعمة لرواد الأعمال.
- العمل على استصدار تشريعات تمكن المشروعات الناشئة من الحصول على نسبة من المشتريات الحكومية والمشروعات التي تطرح أمام القطاع الخاص.
- دعم توطين التكنولوجيا بما يسهم في تعزيز القدرات التنافسية للمشروعات الناشئة.
- تطوير آليات فعالة للتسويق والتصدير أمام منتجات المشروعات الناشئة.
- آليات تفعيل دور جامعة بنها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها.
- تطوير المهارات الشخصية للطلاب مثل (المبادأة-الاستقلالية - الثقة بالنفس-العمل بروح الفريق).
- تنمية وعي الطلاب بثقافة ريادة الأعمال من خلال نشرها وتنميتها في جميع مراحل التعليم وربطها بالواقع العملي وإطلاق المشاريع الابتكارية المنتجة في البيئة الجامعية بعامة ولدى الطلاب بوجه خاص، حيث إنهم نواة لقادة الفكر ورواد التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المستقبل.
- تبني أفكار ومشروعات الباحثين المتميزين وتحويلها من مجرد نموذج نظري إلى مشروعات ريادية ناجحة ومنتجات جديدة من خلال الاعتماد على البنية الأساسية للجامعات من خبرات فنية وأستاذة ومعامل وورش وأجهزة ومعدات وتكنولوجيا متطورة.
- تعزيز مهارات بناء العلاقات والاتصال الايجابي في بيئة سليمة.
- إثارة الدافعية لدى الطلاب ومساعدتهم في بناء تصور أفضل لمهنة المستقبل.

- رفع مستوى وعي الطالب عن العمل الريادي كخيار واقعي لبناء مستقبلهم الوظيفي، وتكوين اتجاهات إيجابية لديهم نحو العمل الحر.
- العمل على بناء نظام فعال لاستقطاب المشروعات الريادية من المجتمع بشكل عام.
- مساعدة الطلاب على تنمية قدراتهم المتعلقة بالتفكير الإبداعي والابتكار والريادة، وأخذ المبادرة لإنشاء مشاريع جديدة
- إكساب الطلاب المهارات اللازمة للعمل الحر ليكونوا خالقين لفرص العمل لا باحثين عنها.
- التعرف على رواد الأعمال الجدد وتمكينهم من إعداد الخطط العالية اللازمة للبدء في العمل الحر، مثل إعداد خطة المشروع، تحديد مصادر التمويل، القوى البشرية اللازمة.
- إكساب الطالب الصفات الريادية لرائد الأعمال، مثل المبادرة، التجديد، اتخاذ القرار المبني على المعلومات والمعرفة، الاعتقاد بالذات، رؤية المشكلات كفرص، اكتشاف الحلول الإبداعية للمشكلات، المخاطرة المحسوبة وتحمل المسؤولية.
- إكساب الطالب المهارات اللازمة لسوق العمل، وتجهيزهم لإدارة مشاريعهم داخل مجتمعاتهم.
- مساعدة الشباب ليكونوا مجددين ومشاركين فعالين في سوق العمل.
- تعزيز احترام الذات والثقة بالنفس عن طريق تشجيع وتنمية المواهب والابتكار للفرد.
- استخدام أساليب التعليم التي تتناسب مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية السائدة في المجتمع.
- خلق أفراد مبادرين وقادرين على إنشاء مشروعات اقتصادية جديدة تتسم بالنمو وتجلب الثروة وتدعم العلاقة بين المجتمع الأكاديمي ومجتمع الأعمال.
- الحصول على المعارف المرتبطة بريادة الأعمال.
- تحديد وتحفيز مهارات ريادة الأعمال
- ترقية الحلول الإبداعية للمشكلات وإعداد خريجين أكثر مغامرة خلال عملهم سواء بتأسيس شركات جديدة أو بتطوير شركات قائمة بالفعل.

- دعم الاتجاهات والمهارات الشخصية التي تشكل الأساس العقلي والسلوكي لريادة الأعمال. وتحسين عقلية الشباب لتمكينهم أن تكون أكثر إبداعاً وثقة بالنفس في كل ما يقومون به، وتحسين جاذبيتهم لأصحاب العمل.
- تشجيع الشباب على البدء بالأعمال المبتكرة.
- استخدام الطرق القائمة على الممارسة؛ حيث يشارك الطلاب في عمل المشروع وفي الأنشطة خارج الصف.
- تزويد الطلاب بمهارات الأعمال الأساسية للعمل الحر أو الإدارة الذاتية، والمعارف التي تساعدهم في كيفية بدء وتطوير مشروع تجاري أو اجتماعي بنجاح.
- زيادة وعي الطلاب نحو العمل الحر وريادة الأعمال كاختيار وظيفي محتمل.
- تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال والعمل الحر لتحسين دور الشباب في المجتمع والاقتصاد

خاتمة البحث:

يعدّ ما تقوم به ثقافة ريادة الأعمال في ظل البيئة سريعة التغير وحدة المنافسة، ترجمةً حقيقيةً لإدراك الجامعات بصفة عامة جامعة بنها بصفة خاصة بأهمية الرسالة التي يجب أن تتحقّق من خلالها الأهداف المرسومة؛ إذ تسعى إلى تنمية القدرات المتعلقة بالتفكير الإبداعي والابتكار والريادة لدى الطلاب، وأخذ المبادرة لإنشاء مشاريع جديدة، وإكسابهم المهارات اللازمة لسوق العمل، وتجهيزهم لإدارة مشاريعهم داخل مجتمعاتهم، إذ تطمح أن يكون خريجها عبارة عن مشاريع اقتصادية واقعية ناجحة ومنتجة تدعم الاقتصاد وتحقق التنمية المستدامة، إضافة إلى مساهمتها في امتصاص البطالة ورعاية المواهب وتشجيع الاستقلالية والابتكار والإبداع والحد من السلوكيات المنحرفة.

ويولي مركز ريادة الابتكار والأعمال بجامعة بنها اهتماماً فائقاً بهدف تنمية مواهب الطّالب ورعاية قدراته المتعلقة بالتفكير الإبداعي والابتكار والريادية، وصقل شخصيته وتشجيعه على الإسهام في صنع حاضره ومستقبله، من خلال تلقي مقترحاته وإبداء رأيه وتدريبه على العمل بروح الفريق في بيئة جامعيّة تحفّز على تطوير الذات.

مراجع البحث

- إبراهيم، عصام سيد أحمد السعيد(٢٠١٥): التعليم الريادي مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، ع ١٨ .
- أبو العلا، هالة سعيد عبد العاطي(٢٠١٩): إستراتيجية مقترحة قائمة على نظرية الإبداع الجاد لتنمية عادات التميز ومهارات ريادة الأعمال المستقبلية لطالبات الاقتصاد المنزلي في ضوء تعزيز القدرة التنافسية للتعليم النوعي، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ج ٦ .
- أبو بكر، مصطفى محمود(٢٠١٤): منظومة ريادة الأعمال والبيئة المحفزة لها، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط ، الرياض ، المملكة العربية السعودية، في الفترة من ٩ / ١١ سبتمبر .
- أبو قرن، سعيد محمد (٢٠١٥): واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة - دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين .
- أبو لبهان، منة الله محمد لطفي محمود(٢٠١٨): نحو جامعات ريادية في مصر: رؤية مقترحة، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة طنطا، مج ٧٠، ع ٢، ابريل .
- أحمد، أمل على محمود سلطان(٢٠١٩): واقع مفهوم ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعة في مصر ودور التعليم في تطويره :دراسة ميدانية بجامعة أسيوط، مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، مج ٢٦، ع ١٢٣، ديسمبر .
- إدريس، جعفر عبد الله موسى، وأحمد، عثمان إبراهيم (٢٠١٦): دور ريادة الأعمال في الحد من مشكلة البطالة بمنطقة الطائف: دراسة استطلاعية، مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا (أماراباك)، الولايات المتحدة الأمريكية. مج ٧، ع ٢١ .

أرناؤوط ، أحمد(٢٠١٧): دراسة مقارنة لبرامج تعليم ريادة الأعمال ببعض الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا وامكانية الافادة منها في مصر ، مجلة التربية المقارنة والدولية ،مج٧، يونيو ،
إسماعيل، مروي حسين(٢٠٢٠): برنامج مقترح في الجغرافيا قائم على التراث الثقافي اللامادي لتنمية مهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحو العمل الحر لدى طلاب المرحلة الثانوية، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ج٧٤، يونيو .

اكاديمية البحث العلمي (٢٠١٢): مكاتب دعم الابتكار ونقل وتسويق التكنولوجيا متاح على <http://www.asrt.sci.eg/index.php/tico>

إمام، إيمان محمد عبد الوارث(٢٠١٩): استخدام مدخل التعلم الخدمي في تدريس الجغرافيا لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب المرحلة الثانوية الفنية الصناعية، مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، ع ١١١، ابريل.

الباجوري ، خالد (٢٠١٧) : ريادة الأعمال مفتاح التنمية الاقتصادية في العالم العربي ، اتحاد الغرف التجارية العربية ، دائرة البحوث الاقتصادية .
باسيغالوبو، مارجرينا وآخرون (٢٠١٧) :الإطار العام لمهارات ريادة الأعمال، مركز البحوث المشتركة، الاتحاد الاوروبي، يوليو.

بدوي ، ابو بكر (٢٠١٠) : دراسة حالة عن مصر في التعليم للريادة في الدول العربية : مشروع مشتلاك بين اليونسكو ومؤسسة start REAL البريطانية ، دراسة حالة عن الدول العربية " الاردن - تونس - سلطنة عمان - ومصر والتقرير الاقليمي التوليقي ، مكتب اليونسكو الاقليمي للتربية في الدول العربية ، بيروت.

البرنامج الانمائي للأمم المتحدة (UNDP): تقرير التنمية البشرية مصر ٢٠١٠، شباب مصر بناء المستقبل معهد التخطيط القومي، القاهرة.

بسيونى، سهير (٢٠١٧): ثقافة العمل الحر (الدواعي والمتطلبات)، المؤتمر العلمي العربي الحادي عشر (الدولي الثامن)، التعليم وثقافة العمل الحر من التراخي إلى التأخي " جمعية الثقافة من أجل التنمية، سوهاج، مصر، ٢-٣ مايو.

البكاتوشي، جنات عبد الغني إبراهيم محمد وآخرون (٢٠٢٠): استخدام بعض الاستراتيجيات القائمة على المتعلم لتنمية بعض مهارات قيادة الأعمال لدى طفل الروضة، مجلة القراءة والمعرفة، كلية التربية، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، ع ٢١٩ ، يناير. بكر، منذر نعمان (٢٠٠٩): الريادية والتعليم الهندسي، مجلة فيلا دلفيا الثقافية، جامعة فيلا دلفيا، ع ٥

بلال، محمد عبد الحميد، وعبد الرحيم، حنان محمود محمد (٢٠٢٠): تعزيز ثقافة قيادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي المصرية: دراسة مقارنة المجلة التربوية، جامعة سوهاج- كلية التربية، ع ٧٨٤، أكتوبر. البنك الدولي (٢٠١٩) : مشروع تحفيز قيادة الأعمال لخلق فرص العمل . مشروع تحفيز قيادة الأعمال لخلق فرص العمل ، البنك الدولي ، وثائق معلومات المشروع .

البنك الدولي (٢٠١٨) : مشروع تحفيز قيادة الأعمال لخلق فرص العمل، وثائق معلومات المشروع/ صحيفة بيانات الإجراءات الوقائية المتكاملة، ٧ نوفمبر ، متاح بالموقع الإلكتروني: <http://www.worldbank.org/projects>.

جاد الله، باسم سليمان صالح (٢٠١٨): دور حاضنات الأعمال البحثية الجامعية في تنمية ثقافة قيادة الأعمال. مجلة كلية التربية جامعة المنوفية. مصر. ع ٤. ج ١.

جامعة بنها (٢٠١٧): الخطة الإستراتيجية لجامعة بنها (٢٠١٧/ ٢٠٢٢) " معا نبني المستقبل نحو العالمية "، الإصدار الثاني، الوحدة المركزية للتخطيط الاستراتيجي.

جامعة بنها (٢٠١٩): تقرير مركز الابتكار وريادة الأعمال، مركز الابتكار وريادة الأعمال، جامعة بنها.

جامعة بنها (٢٠١٩): نبذة تاريخية عن جامعة بنها، متاح على:
http://www.bu.edu.eg/univ_info/about_univ.php

جامعة بنها، ومركز المعلومات والتوثيق ودعم اتخاذ القرار (٢٠١٣): نبذة تاريخية عن جامعة بنها، جامعة بنها. ١٨

جرين، باتريشيا، كانديدا براش، إلين ايزنمان، هيدى نك، سام بيركينز، تقرير عن تعليم ريادة الأعمال: نظرة عالمية من الممارسة إلى السياسة حول العالم، مؤتمر القمة العالمي للابتكار في التعليم، قطر.

جمهورية مصر العربية (٢٠٠٥) : قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٥ بإنشاء ثلاث جامعت جديدة وتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات ، الجريدة الرسمية ، ٩ع مكرر ، ٨ مارس ٢٠٠٥ ، المادة (١) .

جمهورية مصر العربية (٢٠٠٦) : قرار رئيس جمهورية مصر العربية بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ، قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وفقا لأخر التعديلات ، الطبعة (٢٤) المعدلة ، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية ، القاهرة.

جوهر، دعاء محمود(٢٠١٧): المتطلبات الإدارية لتعليم ريادة الأعمال بالمدارس الثانوية الصناعية في ج.م.ع.، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، س٤، ع١٥٤، سبتمبر.

حامد ، منى عرفة (٢٠١٧) : الحد من ظاهرة البطالة عبر توجيه الخريجين ثقافيا نحو العمل الحر، المؤتمر العلمي العربي الحادى عشر (الدولي الثامن) ، " التعليم وثقافة العمل الحر من التراخي إلى التأخي " ، جمعية الثقافة من أجل التنمية ، سوهاج ، مصر ، ٢-٣ مايو .

حبيب، مجدي عبد الكريم(٢٠٠٠): التقويم والقياس في التربية وعلم النفس، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.

الحجار، رائد حسين (٢٠١٨): إستراتيجية مقترحة لتحويل جامعة الأقصى في فلسطين نحو جامعة رياضية، المجلة التربوية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، مج ٣٣، ع ١٢٩، ديسمبر، ٣٢٦.

الحديدي، هيثم إبراهيم (٢٠٢٠): المقرر الدراسي بكليات الفنون التطبيقية وارتباطه بفكر ريادة الأعمال كمدخل إلى الجامعة الرياضية: دراسة حالة بأقسام "التصميم الصناعي - الخزف - التصميم الداخلي، مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية، الجمعية العربية للحضارة والفنون الإسلامية، ع ٢٠، ٦٨٦.

حسنيين، منال سيد يوسف (٢٠٢٠): أدوار مراكز ريادة الأعمال بالتطبيق على مركز التطوير الوظيفي وريادة الأعمال بجامعة الإسكندرية، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ج ٧٣، مايو.

الحشوة، ماهر (٢٠١٢): التربية من اجل الريادة في فلسطين: دراسة استكشافية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني، فلسطين.

حطاب، هلا (٢٠١٣): المرصد العالمي لريادة الأعمال، تقرير ريادة الأعمال ٢٠١٢ في مصر، الجامعة البريطانية في مصر، مصر.

الحمالي، راشد بن محمد، والعربي، هشام يوسف مصطفى (٢٠١٦): واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل واليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع ٧٦.

خاطر، محمد إبراهيم عبد العزيز (٢٠١٩): تنمية الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق الريادة بالجامعات المصرية، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، ج ١، ابريل

خالد، عيادة عبد الله، والمليجي، رضا إبراهيم، وعبد الله، مجدي عبد الرحمن (٢٠١٧): إستراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، مجلة المعرفة التربوية، الجمعية المصرية لأصول التربية، مج ٥، ع ١٠، يوليو.

الخشالي، شاكراً جارا لله (٢٠٢٠): أثر المرونة التنظيمية في تعزيز التوجه الريادي: دراسة ميدانية على شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية، عمادة البحث العلمي، مج ١٦، ع ١٤.

الدبوسي، سامي الأخضر (٢٠١٧): رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث غزة، مج ١، ع ٨، أكتوبر.

الرددير، عبد المنعم أحمد (٢٠٠٦): الإحصاء البارامترى واللابارامترى في اختبار فروض البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية، عالم الكتب، القاهرة.

الدمنهوري، زهير بن عبد الله (٢٠٠٧): توجهات التحول إلى الجامعة الحديثة في عصر المعرفة: تجربة جامعة الملك عبد العزيز، المؤتمر العربي الأول " الجامعات العربية: التحديات والأفاق المستقبلية، في الفترة من ٩ / ١٣ ديسمبر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الرباط.

الرميدى، بسام سمير (٢٠١٨): تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب: إستراتيجية مقترحة للتحسين، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، القاهرة، ع ٦.

الزبير، علوية، وابو ضيف، سلوى (٢٠١٨) : دور تعزيز المهارات الريادية لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في دعم المشروعات الصغيرة : دراسة تطبيقية على مركز التوظيف والأعمال الريادية، مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، مج ٩، ع ٣٠.

زيدان، أسماء مراد صالح مراد (٢٠١٨): تصور مقترح لتنمية مهارات ريادة الأعمال والتوظيف لدى طلاب جامعة القاهرة في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة، العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، مج ٢٦، ع ٤٤، أكتوبر.

زيدان، عمرو علاء الدين (٢٠١١): تأثير السمات الريادية لطلاب الجامعات المصرية على احتمالات إقاماتهم: مشروعات جديدة بعد التخرج، دراسة ميدانية، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مج ٣١، ع ١، يونيو.

سالم، هيام مصطفى عبد الله، والشاعر، منال فتحي محمد (٢٠١٧): تصور مقترح لتضمين ريادة الأعمال في مقرر الأشغال الفنية لتنمية مهارات التفكير الريادي لإنتاج مشروع متناهي الصغر لدى طلاب الاقتصاد المنزلي، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، مج ٣٢، ع ٤.

السر، دعاء محمد أحمد (٢٠١٧): درجة توافر متطلبات التعليم الريادي في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة وسبل تعزيزها، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.

السعيد، عصام سيد أحمد (٢٠١٥): " التعليم الريادي مدخل لدعم توجيه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، التعليم الريادي مغل " لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، ع ١٨، يونيو.

السعيد، عصام سيد أحمد (٢٠١٥): تفعيل التعاون بين الجامعة والصناعة في ضوء النموذج الحلزوني الثلاثي Triple Helix Model، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة بورسعيد ع ١٨، يونيو

السكرانة، بلال (٢٠٠٨): الريادة وإدارة منظمات الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان

السكري، هالة، وآخرون (٢٠١٤): ريادة الأعمال منظور اماراتي، معهد الدراسات الاجتماعية والاقتصادية، جامعة زايد

سنهجي، عبد العزيز (٢٠١٢): التربية الريادية في منظومة التربية والتكوين: من أجل مقارنة منهجية لإرساء الكفايات الريادية، مجلة عالم التربية، المغرب، ع ٢١.

سواحل، وجدي(٢٠١٥): جامعة ريادة الأعمال، أداة لمكافحة الفقر والبطالة، مجلة التقدم العلمي، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي، ع٩٠، يوليو.

السيد، لمياء محمد، وإبراهيم، إيمان عبد الفتاح(٢٠١٤): سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وإمكانية الاستفادة منها في مصر، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، مج٥٣، سبتمبر.

شاهين، نجلاء أحمد محمد (٢٠٢٠): التخطيط الاستراتيجي لجامعة بنها في ضوء متطلبات الجامعة الريادية، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، مج٢٠، ع١٤.

شنة، أسية (٢٠١٨): التسويق كآلية لإنشاء جامعة ريادية بالجزائر: دراسة ميدانية بجامعة باتنة، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة ١، الجزائر.

الشرقاوي، أنور محمد، وآخرون(١٩٩٦): اتجاهات معاصرة في القياس والتقييم النفسي والتربوي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

الشرمان، آيات زكي(٢٠١٩): مدى تطبيق ريادة الأعمال لدي طلبة الدراسات العليا في الجامعات الأردنية الحكومية ودور القادة التربويين في تنميتها، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، جامعة القدس المفتوحة، مج١٠، ع٢٨.

الصوالحي، عماد يونس(٢٠٢٠): واقع ريادة الأعمال في شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث، غزة، مج٤، ع١٤، يناير.

الطراونة، أخليف يوسف وآخرون (٢٠١٩): درجة تطبيق الجامعات الأردنية لمفهوم الجامعة الريادية بناء على الممكنات السبعة للمفوضية الأوروبية ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، جرش للبحوث والدراسات جامعة جرش، مج٢٠، ع٢٤.

العايش ، بن صدقه فيصل قموده (٢٠١٣) : فرص التوظيف لخريجي الجامعة في ظل نظام ل.م.د " دراسة على عينة من طلبة جامعة قاصدى مرباح ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدى مرباح ، الجزائر .

عبد العظيم، حنان زاهر عبد الخالق (٢٠١٦): تصور مقترح لتفعيل التعليم الريادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات الأجنبية والعربية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج ٣٢، ع ٢٤، ج ٢، أبريل.

عبد الفتاح، محمد زين العابدين(٢٠١٦): الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية / جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها :دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ع ١٧، ج ٣.

عبد المعطي، احمد حسين (٢٠١٥): إستراتيجية مقترحة لتطوير الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات المصرية في ضوء المعايير العالمية لتصنيف الجامعات: دراسة تحليلية "، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج ٣١، ع ٣٤، ابريل.

عبد الوهاب، إيمان جمعة محمد(٢٠١٨): مسارات التحول بمؤسسات التعليم الجامعي المصري نحو صيغة الجامعة الريادية :دراسة استشرافية، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، مج ١٨، ع ١٤.

العنبي، منصور بن نايف، وموسى، موسى محمد فتحي. (٢٠١٥): الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية، مجلة التربية، جامعة الأزهر، مج ١٦٢، ع ٢٤.

عثمان، عبير كمال محمد(٢٠١٨): فاعلية أنشطة متكاملة في تنمية معارف ومهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحوها لدى طالبات شعبة الملابس الجاهزة بالمدرسة الثانوية الصناعية، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ج ٥١، يناير.

عثمان، مزمل علي (١٤٣٨): أصول الإدارة والفكر التنظيمي، الدمام، مكتبة المنتبي.
علام، صلاح الدين محمود (٢٠٠٦): القياس والتقييم التربوي والنفسي أساسياته
وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة. متاح على:

<http://www.mop.gov.eg>

علي، محمود سيد (٢٠١٦): إستراتيجية مقترحة للتربية لريادة الأعمال بالتعليم قبل
الجامعي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة، مجلة التربية
للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، كلية التربية، جامعة الأزهر،
ع١٦٧، يناير.

عمر، محمد (٢٠١٧): دور أبعاد التسويق الريادي في تعزيز الاستراتيجيات التسويقية
(دراسة استطلاعية لآراء عينة من مدراء الأقسام، مجلة العلوم
الإنسانية، جامعة زاخو، ع٥).

عيد، أيمن عادل عبد الفتاح (٢٠١٦): التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي
والأمن الاجتماعي، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة
الأعمال (نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط، جامعة
الملك عبد العزيز، الرياض، في الفترة ١١/٩ سبتمبر.

العودة، إبراهيم بن سلمان (٢٠١٨): واقع خصائص الريادة الإدارية لدى القيادات
الأكاديمية بالجامعات السعودية، مستقبل التربية العربية، المركز العربي
للتعليم والتنمية، مج ٢٥، ع١١٣، يوليو.

غريسي، صدوقي، آخرون (٢٠٢٠): واقع حاضرات الأعمال ودورها في دعم ريادة
الأعمال لدول شمال أفريقيا: دراسة مقارنة مع النموذج المصري، المجلة
العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة
السويس، مج ١١، ع١.

فتحي، شاكر محمد، وصقر، ولاء السيد عبد الله، والدغدي، أحمد رفعت الدغدي (٢٠١٩)
القاسم، مي (٢٠١٣): أثر الخصائص الريادية في تبني التوجهات الإستراتيجية للمديرين
في المدارس الخاصة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

القحطاني، ريم بنت ثابت محمد بني زيد (٢٠٢٠): توظيف الأبحاث النوعية التربوية في التوجهات الريادية لرؤية 2030 من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى والأميرة نورة، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ج٧٥، يوليو.

مبارك، مجدي عوض، التربية الريادية والتعليم الريادي (٢٠١٠): مدخل نفسي سلوكي عالم الكتاب الحديث، اربد.

المبيريك، وفاء ناصر؛ والجاسر، نورة جاسر (٢٠١٤): النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، بحث مقدم إلى المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال " نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط"، في الفترة من ٩-١١ سبتمبر، جامعة الملك سعود الرياض، السعودية.

المجلس الوطني المصري للتنافسية (٢٠١٧): وضع مصر التنافسي في ٢٠١٦/٢٠١٧، ثبات نسبي ومزيد من التحديات، جمهورية مصر العربية.

محمد، أشرف السعيد أحمد (٢٠١٨): دور الجامعات المصرية في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى طلابها: دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، مج١٨، ٢٤.

محمد، إيثار عبد الهادي، وسعدون، محمد سلمان (٢٠١١): دور ريادة منظمات الأعمال في التنمية الاقتصادية، الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات الطبعة الثانية: نمو المؤسسات والاقتصاديات بين تحقيق الأداء المالي وتحديات الأداء البيئي، المنعقد بجامعة، في الفترة من ٢٢-٢٣ نوفمبر، ورقلة، الجزائر.

محمود، فاطمة الزهراء سالم (٢٠٢٠): الممارسات الذكية في مؤسسات التعليم الجامعي العربية: ريادة الأعمال في مجال التربية وفقاً لأهداف التنمية المستدامة 2030، مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، مج٢٧، ١٢٥٤.

المركز الإعلامي بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي (b) (٢٠١٨): حصاد أداء وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في البحث العلمي والتكنولوجيا (خلال الفترة) ١ / ٢٠١٧ - ٣١ / ١٢ / ٢٠١٧، القاهرة. تقرير الحصاد-<http://portal.mohe.gov.eg/ar/eg/Documents>

مسيل ، محمود ، اسماعيل ، خالد ، وهمام ، ايمان(٢٠١٨): اليات دعم ريادة الأعمال في التعليم الجامعي بالولايات المتحدة الأمريكية وامكانية الافادة منها في مصر ، مجلة كلية التربية ، جامعة بنها ،مج،٢٩ ع١١٦ : أكتوبر مشرف، شيرين عيد مرسي(٢٠١٧): الجامعة الريادية ودورها في دعم وتحقيق المزايا التنافسية المستدامة: تصور مقترح، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة بنها، مج٢٨، ع١٠٩، يناير.

معجم مصطلحات التربية المقارنة والدولية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة.

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (٢٠٠٧): نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة، معهد ابحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني، فلسطين.

الملكي، محمد عبد الجليل ناجي علي(٢٠١٩): أنموذج الحلزون السباعي المقترح لتطوير نظام مجتمع المعرفة، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الأندلس للعلوم والتقنية، ع ٢٣ ، سبتمبر

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠١٤): اعداد الشباب العربي لسوق العمل ، استراتيجية لادراج ريادة الاعمال ومهارات القرن ال ٢١ في قطاع التعليم العربي ، البرنامج العربي لتحسين جودة التعليم، تونس.

المومني، هنادة ماجد(٢٠١٤): إثر الخصائص الريادية للعاملين في تحقيق التوجهات المستقبلية للجامعات الأردنية بمدينة عمان (دراسة تطبيقية)، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، الجامعة، ع٤٢.

نافع، سعيد عبده (٢٠١٨): نحو رؤية إستراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي. المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، جامعة المجمعة، معهد الملك سلمان للدراسات والخدمات الاستشارية، ١٢٤.

نصار، أنور شحادة (٢٠١٨): تقييم دور الجامعات الفلسطينية في تحقيق التعليم الريادي ، مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات ، ع٥٥. النجار، فايز، والعلوي، عبد الستار (٢٠٠٩): الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.

هلال، شعبان أحمد (٢٠٢٠): تصور مقترح لأليات تطبيق القيادة الريادية بجامعة دمنهور، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ع٧٦، أغسطس. هيئة ضمان الجودة والاعتماد (٢٠١٠): ورشة عمل بعنوان " ريادة الأعمال والتوظيف بالتعليم الفني " هيئة ضمان الجودة والاعتماد بالتعاون مع مشروع التوأمة (الاتحاد الأوربي).

وزارة الاستثمار والتعاون الدولي (٢٠١٧): التقرير السنوي ٢٠١٧، الاستثمار في التنمية، جمهورية مصر العربية، وزارة الاستثمار والتعاون الدولي. وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري (٢٠١٧): وثيقة مشروع خطة التنمية المستدامة ٢٠١٦/٢٠١٧، العام الأول من إستراتيجية التنمية المستدامة رؤية ٢٠٣٠.

وزارة التربية والتعليم (٢٠١٤): وزارة التربية والتعليم، مكتب الوزير: قرار وزاري رقم ٢٨٣ تاريخ ٢٦/٤/٢٠١٤، بشأن استحداث وحدات لتيسير الانتقال إلى

سوق العمل، المادة الثالثة، جمهورية مصر العربية

وزارة التعليم العالي (٢٠١٥): إستراتيجية الحكومة لتطوير التعليم لعالي في مصر، مصر تستثمر في المستقبل، وحدة التخطيط الاستراتيجي ودعم السياسات، القاهرة.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي(٢٠١٥): الإستراتيجية القومية للعلوم والتكنولوجيا والابتكار STI - EGY2030 ، مقترح الخطة التنفيذية الإستراتيجية التعليم العالي والبحث العلمي للعلوم والتكنولوجيا والابتكار، ٢٠١٥-٢٠٣٠، جمهورية مصر العربية.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي(٢٠١٨): تقرير حصاد البحث العلمي في أرقام إنجازات وزارة البحث العلمي من ٢٠١٨/١/١ حتى ٢٠١٨/١٢/٣١ والخطة المستقبلية للوزارة ٢٠١٨/٢٠١٩، جمهورية مصر العربية.

وزارة التعليم العالي(٢٠٠٠): الخطة الإستراتيجية لتطوير منظومة التعليم العالي، المؤتمر القومي للتعليم العالي، وزارة التعليم العالي، القاهرة، ١٤/١٣ فبراير، ٢٠٠٠. يغمور، وليد (٢٠١٥): تنمية ثقافة العمل الحر والمبادرة لدى المرأة العربية كصاحبة عمل، المنتدى العربي، بيروت، لبنان.

اليونسكو، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (٢٠١٠): تقرير عن مشروع لمنظمة اليونسكو بعنوان: التعليم للريادة في الدول العربية. القاهرة.

- Acs, Zoltan J., László, S. (2016): Global Entrepreneurship Index, the Global Entrepreneurship and Development Institute, Washington, USA.
- Ajekwe, Clement C.M. (2017): Effect of Culture on Entrepreneurship in Nigeria. International Journal of Business and Management Invention. 6(2).
- Akpochofo, G. O., & Alike, I. H. (2018): Perceived Impact of Entrepreneurship Education on Career Development among Undergraduates in South-South Universities in Nigeria. Implication for Counselling. Journal of Education and Learning, 7 (3).
- Andrejs, R. (2011): Global university rankings and their impact. Brussels: European University Association.

- Annual, R. (2017): Sydney, Australia. Retrieved from <https://sydney.edu.au/about-us/vision-and-values/annual-report.html>
- Arnaut, D. (2010): towards an entrepreneurial university, International journal of Euro-Mediterranean Studies, 3 (1).
- Asemokha, A., Ahi, A., Torkkeli, L. & Saarenketo, S. (2019): "Renewable energy market SMEs: antecedents of internationalization", critical perspectives on International business, 8 (2).
- Ayman, I. & et.al. (2018): Egypt National Report 2017-2018, (GEM) Global Entrepreneurship Monitor Report, School of Business, AUC, Cairo.
- Bacanak, A. (2013): Teachers' Views about science and Technology Lesson Effects on the Development of students' Entrepreneurship Skills. Educational Sciences: Theory & Practice, 13(1).
- Bacigalupo, M., Kamyliis, P., Punie, Y., Van den Brande, G. (2016): EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework. Luxembourg: Publication Office of the European Union; EUR 27939 EN; <https://doi:10.2791/593884>
- Bagheri, A., & Pihie, Z. A. L. (2009): An exploratory study of Entrepreneurial leadership development of university students. European Journal of Social Sciences, 11(1).
- Bizri, R. & et .al. (2019): the entrepreneurial university: a proposed model for developing nations. Journal of Management Development. (5)38.
- Bolton, B. & Thompson, J. (2000): "Entrepreneurship: Talent, Temperament, and Technique ", Oxford: Butter worth Heinemann. Al Marketing. The Growth

- Bruneel, J. & et. al. (2010): Investigating the factors that diminish the Barriers to university industry Collaboration. Research Policy, 39.
- Chandra, A., Paul, J. & Chavan, M. (2020): "Internationalization challenges for SMEs: evidence and theoretical extension", European Business Review, 11 (4).
- China: Enhancing Research and Transforming University Curriculum. Front. Educ. 8(2): 173–197. DOI 10.3868/s110-002-013-0014-3.
- Clark, B. R. (2004): Delineating the character of Entrepreneurial University, Higher Education policy, International Association of Universities, 17 (4).
- Daft, R. (2010): New Era of Management. 9th South - Western. Cengage Learning, Australia
- Dess, G. & Lumpkin, G. (2007): Strategic Management: Creating competitive Advantage, MC Grow – Hill Barded New York.
- Egypt Network for Integrated Development: Entrepreneurship in Egypt Opportu nities, challenges and recommendations, Policy Brief 003, Retrieved on 9 of Jan 2014,
From: http://enid.org.eg/U.Ploads/PDF/PB3_entrepreneurship_egypt.pdf.
- Elbachir, S.(2019): The Role of the Triple Helix in Promoting the Academic Entrepreneurship, Journal off Economics and Human Development, 10 (2).
- Eton, M. Mwirumubi, R. & Edaku, C. (2017): Challenges Faced by Development Partners in Supporting the Growth and Development of Commercial Enterprises in Lira District, Northern Uganda. Journal of Education and Practice, 8 (11).

- Etzkowitz, H. (2002): Innovation as Triple Helix of University- Industry- Government networks, Science and Public policy, 3(29).
- Etzkowitz, H. et .al. (2000): The Future of the University and the University of the Future: Evolution of Ivory Tower to Entrepreneurial Paradigm. Research Policy, 29.
- European Commission, (2008): Entrepreneurship in higher Education, especially within non-business studies, final Report of the Expert Group, European Commission, Brussels.
- European Commission, (2009): Universities, Innovation and Entrepreneurship; Criteria and Examples of Good Practice. OECD Publications.
- European Commission, (2003): "Green Paper: Entrepreneurship in Europe",
[http://eurlex.europa.eu/smartapi/cgi/sga.doc?smartapücelexplusproldoc%20Number&lg%20=%20Fr&type_doc%20=%20COMfinal&an_doc%20=%2020036\(nu_doc%20=%2027](http://eurlex.europa.eu/smartapi/cgi/sga.doc?smartapücelexplusproldoc%20Number&lg%20=%20Fr&type_doc%20=%20COMfinal&an_doc%20=%2020036(nu_doc%20=%2027)
- Faghih, N. Zali, M. (2019): Introduction.In. Nezameddin Faghih, Mohammad Reza Zali (Eds.). Entrepreneurship Ecosystem in the Middle East and North Africa (MENA): Dynamics in Trends, Policy and Business Environment. Springer International Publishing.
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-75913-5>
- Farsi, J.Y. & et.al (2012): Entrepreneurial University Conceptualization: Case of Developing Countries, Global Business and Management Research, 4 (2).
- Florian, J., Karri, R. & Rossiter, N. (2007): Fostering Entrepreneurial drive in business education: An attitudinal approach Journal of management Education, 31.
- Gibb, A.et.al (2009): Leading the Entrepreneurial University, Meeting the entrepreneurial development needs of higher education institutions, October, The National Council

- for Graduate Entrepreneurship (NCGE) And Oxford University's Said Business School, UK
- Hattab, H. W. (2014): Impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Intentions of University students in Egypt. *Journal of Entrepreneurship*, 23 (1).
- Hattab, H: Egypt Entrepreneurship Report (2012): Global Entrepreneurship Monitor International Development Research Centre, Ottawa, Canada, and Silatech. , Dec, 2013.
- Hill, E, & S. (2011): The impact of entrepreneurship education- an Exploratory study of MBA graduates in Ireland. Thesis for degree of Master of Business Studies. University of Limerick.
- Hbous, S, Omar, M. (2017): ENTREPRENEURSHIP ASSESSMENTREPORT: Landscape of Sustainable Incubators and Accelerators in EgyptFor E-Waste Recycling AUTHORS. CEDARE - Centre for EnvironmentAnd Development for the Arab Region & Europe – Sustainable
- International Labor Organization (2009): Supporting Entrepreneurship education, a report on the global outreach of the ILO "know about business" program, ILO Office Geneva.
- Kirby, D, A., & Ibrahim, N. (2011): Entrepreneurship education and the creation of an enterprise culture: provisional results from an experiment in Egypt. *International Entrepreneurship and management journal*, 7 (2).
- Kirby, D. A. & Ibrahim, N. (2013): Entrepreneurship education Policies in the MENA Region: challenges and opportunities. *American Journal of Entrepreneurship*, 6(2).

- Kirby.D.A. (2018): Entrepreneurship Education: The Need for a Higher Education Revolution in the Arab World in: H.M. Fardoun et al. (Eds.). The Future of Higher Education in the Middle East and Africa. Springer International Publishing AG, part of Springer Nature.
- Leão, C. P., Andrade, C., Trigo, A., & Soares, F. (2018): Perspectives of Entrepreneurship in Engineering Education: An Exploratory Study. In International Conference on Innovation, Engineering and Entrepreneurship .Springer, Cham.
- Mani, M. (2018): Entrepreneurship Education: A Students' Perspective. In Business Education and Ethics: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications, IG Global.
- McKone, S. D& Wilson, J. (2011): a Giving Voice to Values Approach to Educating Entrepreneurial Leaders, Journal of Business Ethics, Education, 8.
- Mercanti, A., Guido, G., Pelosi, A. (2008): The Role of SME Entrepreneur's Innovativeness and Personality in the Adoption of Innovations, Research Policy, 37.
- Mohan, v. & Bharti, L. (2017): Effect of metacognitive skills on Entrepreneurial talent: A Contextual Study. Indian Journal of Health and Well-being, 8 (12).
- MOK, k. Yue, k. (2013): Promoting Entrepreneurship and Innovation in China: Enhancing Research and Transforming University Curriculum. Front. Educ. 8(2): 173-197. DOI 10.3868/s110-002-013-0014-3.
- O'Connor, A. (2013): A conceptual framework for entrepreneurship Education policy: Meeting government and economic purposes, Journal of Business Venturing, 28(4)
- OECD & European Commission (2012): A Guiding Framework for Entrepreneurial Universities. OECD Publications.

- OECD (2017). "Entrepreneurship skills as a barrier to business). Creation for youth, 2012-16: "Do you have the knowledge and skills to start a business? OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264283602-graph35-en>
- OECD (2015): Entrepreneurship at a Glance 2015. Paris: OECD publishing.
- Ola, A.& Joseph Adeniyi Kolawole.(2013): The historical Background of Entrepreneurial Development in Nigeria: its Gains, Shortcomings and Needful, Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences, 5.
- Oxford advanced dictionary,(2020): Oxford university press.
- Paula, F. (2019): Entrepreneurship Defined: What It Means to Be an Entrepreneur. <https://www.businessnewsdaily.com/7275-entrepreneurshipdefined.html>
- Salem, M. A. (2014): Higher education as a pathway to Entrepreneurship, International business and economic research Journal, 13(2)
- Schulte, P. (2004): The Entrepreneurial University- A Strategy for Institutional Development, Higher Education in Europe, (XXIX), (2), July.
- Schwab, K. (2014): The Global Competitiveness Report 2014/2015, World Economic forum.
- Sheriff, M, Muffatto, M. (2015): The present state of entrepreneurship Ecosystems in selected countries in Africa. African Journal of Economic and Management Studies.6 (1):17-54. Emerald Group Publishing Limited 2040-0705// DOI 10.1108/AJEMS-10-2012-0064
- Sheta, A. (2012): Developing an Entrepreneurship Curriculum In Egypt: The Road Ahead, Journal of Higher Education Theory And Practice, 12 (4).

- Strambu, A. (2008): Entrepreneurial University- A new Vision on the Academic Competitiveness in A World in Motion, Annales Universitatis Apuleius Series Oeconomica, 2 (10).
- Suryanto. (2019): ANALYSIS OF ENTREPRENEURSHIP ECOSYSTEM AT UNIVERSITY. Journal of Entrepreneurship Education.22 (4).
- The European Training Foundation (ETF) (2003): Core and Entrepreneurial Skills in Vocational Education Training from Concept and Theory to Practical Application. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- The National Content Standards for Entrepreneurship Education (2004): Entrepreneurial Skills; The Processes and Traits / Behaviors associated with entrepreneurial Available http://www.fcsmag.com/pdf/teacher_standards.Doc
- The University of Sydney's Marketing and Communications unit. (2018).
- Tranchet, N. (2009): Educating the Next Wave of Entrepreneurs unlocking entrepreneurial capabilities to meet the global challenges of the 21st Century, A Report of the Global Education Initiative, World Economic Forum, Switzerland, April
- UNESCO. (1998): Higher education in the twenty-first century: Vision and action. Retrieved February 22, 2015, from http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_eng.htm
- UNESCO. (2009): world conference on higher education: The new Dynamics of higher education and research for societal change and Development. Retrieved February 22, 2015, from http://www.unesco.org/ftleadadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/ED/pdf/WCHE_2009/FINAL%20COMMUNIQUE%20WCHE%20009.pdf

- WEF. (2009): educating the next wave of entrepreneurs: Unlocking Entrepreneurial capabilities to meet the global challenges of the 21st Century
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GEI_EducatingNextEntrepreneurs_ExecutiveSummary_2009.pdf
- Wiklund, J. & Sheperd, D. (2005): "Entrepreneurial Orientation and Small Business performance: A Configurationally Approach", Journal of Business Venturing, 20.
- Wong, M, A. (2014): Entrepreneurial Culture: Developing a Theoretical Construct and its Measurement. PhD Dissertation... Western University.
- World Economic Forum Unlocking Entrepreneurial Capabilities to Meet the Global Challenges of the 21s century, Final report on the Entrepreneurship Education Work stream, June 2011.
- Yarkin, D. & Yesil, Y. (2016): The Role of Entrepreneurship Education on Internationalization Intention. A Case Study from Izmir - Turkey ", Journal of Sciences Education and Research , 6 (1) Jan - Apr, Social

ملاحق البحث

ملحق (١)

محاوَر الاستبانة وعدد العبارات التي تندرج تحتها

واقع ثقافة ريادة الأعمال في جامعة بنها	
١	تعكس رؤية ورسالة الجامعة الاهتمام بالتنافسية العالية.
٢	تتقبل الجامعة المبادرات الجديدة وإن كانت نتائجها غير مضمونة العوائد.
٣	تسهم الجامعة في تنمية وعي الطلاب بمفهوم العمل الحر كبديل محتمل لمهنة المستقبل.
٤	تشجع الجامعة طلابها والعاملين بها على خوض الأعمال التي تتسم بالمخاطرة
٥	يتضمن الهيكل التنظيمي للجامعة على مرافق ووحدات خاصة بالابتكار وحاضنات أعمال المشروعات للطلاب.
٦	توفر الجامعة الدعم الكافي للرياديين لتنفيذ الأفكار الجديدة ومشروعات الطلبة الريادية.
٧	تقوم الجامعة بدمج مقررات التعليم لريادة الأعمال في المناهج الدراسية
٨	تعقد الجامعة ندوات وملتقيات لاستعراض تجارب ناجحة والاستفادة منها ومن خبرات رواد الأعمال.
٩	تضم الجامعة أعضاء هيئة تدريس يتمتعون بالعقلية الريادية التي تمكنهم من التعامل مع متغيرات البيئة المعقدة
١٠	تنظم الجامعة لطلابها زيارات ميدانية لحاضنات الأعمال للاستفادة من خدماتها في تنمية المهارات الشخصية الريادية.
١١	تعقد الجامعة مسابقات للمشاركة المتميزة بين الطلاب
١٢	تنظم الجامعة لقاءات طلابية واختيار الطلاب الرياديين ليمثلوا الجامعة في المحافل المحلية والإقليمية والدولية
١٣	تقوم الجامعية بدور الوسيط بين رجال الأعمال وطلبتها لطرح أفكارهم الريادية.
١٤	تساعد المصادر والتجهيزات المتاحة بالجامعة على الرقي بمستوى أفكار الطلبة الريادية.
١٥	تشجع الجامعة التنافس بين الطلبة من أجل اكتشاف الرياديين والمبدعين
١٦	تسهم الجامعة في تنمية وعي الطلاب باللوائح المنظمة لإدارة المشاريع الريادية.

معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة بنها

١	غياب اللوائح والتعليمات المنظمة لمشروعات الطلبة الريادية
٢	غياب ثقافة ريادة الأعمال في المرحلة الجامعية منهاج وسلوكا
٣	عزوف الجامعة عن تشجيع الطلبة على تقديم مبادرات وأفكار ريادية
٤	النظرة الدونية للمهن الحرفية وأصحاب العمل الحر.
٥	غياب دور حاضنات الأعمال في رعاية الطلاب الرياديين
٦	ضعف التواصل بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية، منظمات الأعمال التجارية الداعمة لمشروعات الطلبة الريادية
٧	نقص الحوافز اللازمة لتشجيع الأفكار ودعم تطوير مشروعات الطلبة الريادية والأعمال المرتبطة بالثقافة الريادية
٨	التقنيات والبرمجيات التي تمتلكها الجامعة لا تتماشى مع متطلبات نشر ثقافة ريادة الأعمال
٩	عدم امتلاك الجامعة لأعمال ابداعية كبراءة الاختراع والابتكار وتطوير الاداء الريادي
١٠	الاهتمام بالتكلفة على حساب جودة العمل
١١	انتشار المحسوبية والوساطة تؤثر سلبا على الرياديين
١٢	قلة المرافق والتجهيزات الخاصة بالارتقاء بأفكار الطلبة إلى مشروعات ريادية.
١٣	ضعف الاهتمام بدمج التعليم الريادي تدريجيا في المقررات الجامعية.
١٤	الافتقار إلى خطة لتأصيل ثقافة ريادة الأعمال التي كافة منسوبي الجامعة.
١٥	ضعف ثقافة التعلم الابداعي الذي يساعد على تكوين العقلية الريادية لدى طلاب جامعة بنها

آليات تفعيل دور جامعة بنها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها

١	وضع رؤية ورسالة واضحة للتعليم الريادي وثقافة ريادة الأعمال في الجامعة.
٢	تخصيص موازنة مالية مناسبة وتوفير الدعم المالي للطلاب لتحقيق الابتكار والإبداع في مشروعاتهم الريادية وأبحاثهم العلمية
٣	إعداد قوافل توعية وتوفير برامج تدريبية للطلبة تكسبهم المهارات الريادية
٤	التركيز على التطبيق العملي والممارسة في تفعيل الأنشطة والمشروعات الريادية لطلاب الجامعة وفقا لمتطلبات السوق المحلي والتغيرات البيئية

٥	توظيف التقنيات ووسائل الاتصال الحديثة في تنفيذ أنشطة ريادة الأعمال، إتاحة الفرصة للطلبة لمخالطة نماذج من المبدعين والموهوبين ورواد الأعمال في مجالات مختلفة
٦	إضافة مقرر مبدئي في ريادة الأعمال بالجامعة بسمى ثقافة العمل الريادي كمتطلب جامعة في بعض الكليات
٧	إعداد برنامج عملي تدريبي قائم على تدريب الطلاب على خطوات إنشاء المشروعات بما يتيح ممارسة الأعمال الريادية في بيئة حقيقية في مجال ريادة المال والأعمال.
٨	تكليف طلبة الجامعة بعمل مشروعات ريادية كشرط للتخرج، ودعم هذه المشروعات
٩	تأسيس حواضن للإبداع والمشروعات الصغيرة للطلاب داخل الجامعة، مهمته اكتشاف المبدعين ورعاية أفكارهم وتحويلها لأنشطة ومشروعات ريادية (ثقافة وممارسة معا)
١٠	الاستفادة من ملتقيات التوظيف التي تعقدها معظم الجامعات سنويا لتعريف بتقافة ريادة الاعمال ونشر ثقافة العمل الحر بين الخريجين
١١	إنشاء كيانات مؤسسية مسئولة عن ريادة الأعمال، مراكز الابتكار والإبداع وريادة الأعمال، هدفها توطین ثقافة ريادة الأعمال في البيئة الجامعية
١٢	إشراك الطلبة في مؤتمرات طلابية وحلقات نقاشية مستمرة مع حول ثقافة ريادة الأعمال والمشروعات الريادية.
١٣	منح الحوافز المادية والمعنوية التشجيعية والجاذبة للطلاب أصحاب الأفكار الريادية الهادفة إلى تطوير الأداء وتسويق أفكار ومشروعات الطلبة الريادية
١٤	البحث عن مصادر تمويل غير تقليدية تسمح للجامعة بتطوير ودعم مشروعات الطلبة الريادية
١٥	إقامة المسابقات داخل كل كلية، وعلى مستوى الجامعة، وبين الجامعات حول المبادرات الطلابية وأفكار الطلاب ومشروعاتهم الريادية في كافة قطاعات التنمية المجتمعية
١٦	عقد بروتوكولات واتفاقيات تعاون مع المؤسسات الشبابية لنشر ثقافة ريادة الأعمال وتنمية مهاراتها، وتكوين الاتجاهات الايجابية لدى الطلاب نحو العمل الحر.
١٧	إصدار مجلة سنوية تعنى بثقافة ريادة الأعمال في المجالات المختلفة وتوزيعها على طلبة الجامعة
١٨	تشكيل لجنة عليا على مستوى الجامعة لوضع خطة شاملة لنشر ثقافة ريادة الأعمال.
١٩	استقطاب المبدعين لتدريس مقررات تنمي ثقافة ريادة الأعمال وللعمل بالإدارات والوحدات الجامعية المختلفة